

UNIVERSITÉ DE PARIS. - FACULTÉ DE DROIT

---

# LA NATURE JURIDIQUE DU CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

---

THÈSE POUR LE DOCTORAT

*(Sciences Juridiques)*

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

*Le Lundi 8 Juin 1914, à 3 heures*

PAR

**EMILIAN GEORGESCO**

---

*Président : M. PERCEROU*

*Suffragants : MM. JAY, professeur*

*CAPITANT, professeur*

---

PARIS

IMPRIMERIE A. BAILET

14, Rue du Pont Louis-Philippe, 14

1914

*Thèse  
Paris  
(1914)*







UNIVERSITÉ DE PARIS. - FACULTÉ DE DROIT

65061.

# LA NATURE JURIDIQUE DU CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences Juridiques)

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

*Le Lundi 8 Juin 1914, à 3 heures*



PAR

**EMILIAN GEORGESCO**

*Président : M. PERCEROU*

*Suffragants : MM. JAY, professeur*

*CAPITANT, professeur*

---

PARIS

IMPRIMERIE A. BAILET

14, Rue du Pont Louis-Philippe, 14

1914

**La Faculté n'entend donner aucune approbation  
ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.**

A Monsieur M. J. DEMETRIAN

A Monsieur N. N. MURGASIANU

*En témoignage d'affectueuse reconnaissance.*



## AVANT-PROPOS

---

Il y a, à l'heure actuelle, un mouvement hostile à la notion du contrat, telle qu'elle nous a été léguée par le droit romain et transmise par le code civil. On voudrait l'interpréter non plus en se plaçant au point de vue de savoir quelle a été la volonté des parties contractantes, mais en considérant ses effets utiles au point de vue social. C'est une conception nouvelle due aux théories allemandes et dont nombre d'ouvrages français se sont inspirés (1).

Voici comment le regretté M. Saleilles, l'éminent maître de la nouvelle Ecole, caractérise ce courant d'idées dans la préface de l'ouvrage de M. Geny : « ...Des créations d'ordre économique que nul ne pouvait prévoir, ont bouleversé les rapports juridiques entre le capital et le travail, et des aspirations nouvelles sont issues de cet état de choses jadis insoupçonné... Les volontés ont réclamé un surcroît d'autonomie propre ; mais en même temps et tout à l'inverse, la sécurité des relations, les nécessités du crédit et

(1) Voyez notamment GENY, *Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif*. DEMOGUE, *Des modifications aux contrats par volonté unilatérale*, *Revue trim. de droit civil*, 1907, p. 246.

peut-être aussi certaines découvertes sociologiques, nous ont montré enfin que le libre jeu des volontés ne suffisait pas à tout, que le contrat allait perdre de sa suprématie et de son monopole, et que, en dehors du libre contrat, il y avait place pour des créations juridiques nées d'une éclosion coutumière et spontanée, inspirées par un sentiment de justice et d'équité, par je ne sais quelle intelligence d'une solidarité plus étroite et plus complète, par où les individualités, si jalouses qu'elles soient de leur indépendance, dussent arriver à se soumettre à l'empire de certaines lois générales, dominant de haut le libre jeu de leurs relations juridiques avec les autres ».

L'idée donc d'un droit collectif, qui tâche de se créer une place à côté du droit individuel, mérite bien d'être discutée et elle n'est nulle part mieux cristallisée, que dans la théorie des contrats collectifs de travail.

Le besoin économique et social auquel ces conventions répondent, a été depuis longtemps reconnu et nettement défini. Le développement industriel accompli au xix<sup>e</sup> siècle a fait fortement pencher du côté patronal la balance des rapports entre le capital et le travail. C'est pour établir à nouveau l'équilibre ainsi rompu par l'abus de la libre concurrence de forces inégales qu'on veut recourir au contrat collectif de travail. C'est pour mieux protéger les faibles quand ils ne sont pas en état de débattre librement les conditions qui leur sont faites par la trop puissante contrepartie, et pour ne pas les laisser subir ces conditions

si injustes, que le droit tend à présent vers un phénomène qui pourrait s'appeler la *socialisation du droit* (1). C'est un droit nouveau, à tendances démocratiques, droit protecteur des classes pauvres et se préoccupant d'aider à l'amélioration de leur condition physique et morale. Le terrain du droit privé s'étend; la liberté de quelques-uns est restreinte pour accroître la liberté du plus grand nombre : la morale pénètre davantage dans le droit (2).

A cause des transformations considérables que le régime de la grande industrie et du machinisme ont fait subir au monde du travail, la libre concurrence, autrefois si vantée au nom de la justice et de l'utilité sociale, a été — depuis le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle — l'objet d'attaques vives et répétées (3).

Or, le régime actuel du travail est la manifestation la plus caractéristique des effets lamentables que peut entraîner la concurrence lorsqu'elle ne connaît pas de

(1) Voyez CHARMONT, La socialisation du droit (Revue de métaphysique et de morale, 1905).

(2) V. ALBERT TISSIER, Livre du Centenaire, I. page 92.

(3) « La liberté et l'égalité, ces deux grandes forces de rédemption sociale que nos pères mirent sur les autels, portaient avec elles le danger de leur dégénérescence. La libre concurrence, qui est la liberté appliquée à la lutte économique, en excitant toutes les énergies, aurait dû produire, selon la doctrine des harmonies économiques, une richesse suffisante pour rendre heureuse toute la collectivité. Mais l'effet de la libre concurrence fut tout opposé. Son idéal était le bien-être pour tous; son résultat fut la suppression de toute garantie pour les faibles. » (VIVANTE, La pénétration du socialisme dans le droit privé, Discours prononcé en 1902 à la séance de rentrée de l'Université de Rome, traduction française publiée dans *Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale*, 1903, pages 33 et s.; p. 65 et s.)

limites. Entre les employés, la concurrence a pour conséquence d'abaisser les salaires au-dessous du coût normal de la vie. La cause en est dans l'existence d'une foule de malheureux obligés par la faim à subir les conditions imposées et dépréciant ainsi pour tous la valeur du travail. La concurrence entre employeurs, luttant pour conquérir la domination du marché, les force à user de tous les moyens possibles, la diminution des salaires y comprise.

En face de cette concentration économique de jour en jour plus puissante, le salarié n'a plus à discuter, il n'a qu'à subir l'acte que lui impose le patronat, ou à se résigner à ne pas contracter, ce qui équivaut bien souvent pour lui à une misère encore plus grande.

Afin de se soustraire à cette loi patronale et sachant que l'union fait la force, les ouvriers, exposés aux mêmes besoins, se sont groupés, ils ont formé des syndicats professionnels. Ils ne seront plus isolés lors de la fixation des conditions du travail. Leurs intérêts communs seront débattus entre l'organe de leur union et le patron ou le groupement des patrons. Les contrats ainsi conclus sont nommés *des contrats collectifs de travail*. La dénomination est aussi nouvelle que le fait économique et social qui lui a donné naissance. « Le contrat collectif, en effet, — disait M. Gide — est le fait peut-être le plus nouveau et le plus considérable qui se soit produit dans l'histoire du salariat » (1).

Représentant les conditions modernes du travail,

(1) V. Ch. GIDE, Revue d'économie politique, 1903, page 174.

ce contrat a comme trait caractéristique de faire surgir la notion d'un droit collectif à côté de celle du droit individuel (1). Son but principal est de préciser les conditions essentielles auxquelles les contrats individuels doivent se soumettre. Il est donc « comme la charte à laquelle les combinaisons particulières doivent se conformer » (2).

Il résulte de la définition que nous venons de donner que l'entente collective ne prétend pas supprimer le contrat individuel de travail; de plus, les parties contractantes ne s'engagent même pas à fournir de pareilles conventions individuelles.

Mais il ne faut pas croire que cette réglementation préalable du travail soit arrivée à avoir sa place déterminée dans l'ensemble de nos institutions juridiques. La nature de ce contrat soulève de grosses difficultés. L'institution est à peine ébauchée et là est peut-être la cause de l'incertitude qui y règne. Cette incertitude empêche les esprits d'arriver à un accord, les uns s'en tenant, dans les discussions, aux faits qui existent actuellement, les autres se basant sur un développement futur que l'on aperçoit déjà et qui donnera à l'institution une physionomie assez différente de son aspect présent.

Dans cette étude nous entendons envisager seulement le côté juridique du problème; et encore restreindre

(1) V. Emm. LEVY, *L'affirmation du droit collectif*, Lyon 1903.

(2) BRANTS, *L'état légal du contrat collectif de travail*. *Revue pratique du droit industriel* (Liège), 1905, page 209 et suiv.

drons-nous strictement nos recherches à la nature du contrat collectif de travail. En présence d'une question très vaste, il faut nécessairement la diviser, parce qu'à vouloir trop embrasser on risque de ne rien saisir. Au reste, la solution de la question de principe commande-t-elle, selon nous, celle de toutes les difficultés pratiques, difficultés qui se disperseront à mesure que le terrain théorique de cette institution se déblayera. Nous n'entreprendrons donc pas d'entrer dans le détail de ces questions pratiques, car il n'est pas dans nos vues de vouloir écrire sur ce sujet, tout un traité.

Le plan de notre travail est simple : Après un aperçu de notions préliminaires qui feront l'objet du premier chapitre, nous verrons ensuite quel est l'aspect juridique des conventions collectives de travail d'après la jurisprudence (chapitre II) et selon la doctrine (chapitre III), et nous terminerons par une étude des effets juridiques (chapitre IV) et des projets de loi élaborés au sujet de ce contrat (chapitre V).



# LA NATURE JURIDIQUE

du

## CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

---

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### NOTIONS PRÉLIMINAIRES

---

##### § 1<sup>er</sup>. DÉFINITION ET LIMITATION DU SUJET

Nous avons déjà défini les contrats collectifs de travail en empruntant l'expression de M. Jay : « une réglementation contractuelle préalable des conditions du travail », c'est-à-dire un contrat qui intervient entre un ou plusieurs employeurs ou une collectivité d'employeurs, d'une part, et d'autre part, *une collectivité d'employés* et qui a pour but, dans ses dispositions essentielles, de fixer les conditions auxquelles se conclueront les futurs contrats individuels de travail, au cas où ils auraient lieu.

Le contrat collectif n'est pas un faisceau de contrats de travail, qui obligerait les employés à fournir leurs services et les maîtres à leur payer des

salaires. Il n'assure même pas que de pareils contrats se passeront dans la suite; autant dire qu'il ne force pas les ouvriers à s'embaucher, ni les patrons à les louer.

On n'a pas toujours employé raisonnablement la notion de contrat collectif. Pour bien apercevoir ses traits essentiels, il est nécessaire d'écarter les cas où l'on en a abusé.

En effet, notre convention se distingue :

**A.** — Du *contrat d'équipe* ou *commandite industrielle*, qui s'établit entre un employeur et une collectivité d'employés. Dans ce cas nous avons affaire à un véritable contrat de travail, mais dans lequel le salarié, au lieu d'être un individu, est un groupe, une équipe d'ouvriers. Ce groupe s'engage à faire en commun un certain travail au profit d'un patron qui, de son côté, s'engage à payer un salaire déterminé. Pratiquement, ce contrat se passe entre l'entrepreneur et le chef d'équipe et celui-ci s'abouche après, avec quelques camarades, auxquels il distribue la tâche après avoir réservé la sienne. Par suite, l'entrepreneur ne connaît que le chef d'équipe, il ignore les autres ouvriers et la façon dont s'opérera la répartition du travail entre eux. De même, le patron n'a pas à rechercher dans quelle proportion le salaire, auquel l'équipe a collectivement droit, sera réparti entre ses membres. Mais il pourrait se réserver le droit d'indiquer, au contrat de louage collectif, la quote-part revenant à chaque ouvrier. La dénomination de « contrat collectif de travail » conviendrait donc assez bien au contrat d'équipe, par opposition au contrat individuel. Pourtant, l'usage

désigne sous ce nom les conventions collectives de travail, qui sont d'une nature toute différente.

Les deux termes « contrat d'équipe » ou « commandite industrielle », usités suivant les industries, sont pratiquement synonymes.

Le contrat d'équipe, étant un véritable contrat collectif de travail, se distingue nettement du contrat de marchandage ou sous-entreprise. Ce dernier est prohibé par le décret du 2 mars 1848 et puni par les tribunaux, au moins quand il devient *abusif*, c'est-à-dire en cas d'exploitation des ouvriers par le sous-entrepreneur ou tâcheron, par suite de l'avilissement des salaires (1).

En effet, le contrat d'équipe ne constitue pas une sous-entreprise, puisque le chef d'équipe ne joue pas le rôle d'un patron vis-à-vis des ouvriers. Il travaille comme tous les autres et sa rémunération est toujours un salaire et non un profit. Si sa part est, peut-être, plus grande que celle de ses compagnons, c'est à cause de l'importance de son travail et du souci de direction.

Le sous-entrepreneur, au contraire, ne loue pas ses services à l'entrepreneur, comme le chef d'équipe; il prend vis-à-vis de lui une obligation de faire et conclut à son tour les contrats individuels de travail avec les ouvriers qu'il emploie.

Le type le plus parfait du contrat d'équipe se trouve dans la typographie et plus spécialement dans la typographie parisienne, où il est pratiqué depuis de lon-

(1) V. PLANIOL, traité de droit civil, tome II, 6<sup>e</sup> édition, page 623 et s. Pour la jurisprudence, v. Cass. Chambres réunies, 31 janv. 1901, D. 1901, I. 169; S. 1902, I. 157.

gues années sous le nom de *commandite typographique* : « La Société anonyme à capital variable de composition, impression, expédition et distribution des journaux officiels de la République française, en est d'ailleurs une application particulière ». (1)

Au contraire de ce qui se passe dans le contrat d'équipe, chacun des employés, représentés à la convention collective est le sujet de droits et d'obligations à l'égard de l'employeur. Ce dernier est donc appelé à le connaître et même à exercer contre lui, le cas échéant, des poursuites judiciaires.

**B.** — Le contrat collectif ressemble au *règlement d'atelier* par l'uniformité qu'il réalise des conditions du travail et par les matières dont il s'occupe. Pourtant, il en diffère profondément par son mode d'établissement :

Nous avons vu dans notre introduction, qu'avec la concentration industrielle, le contrat industriel de gré à gré n'est plus possible, il est remplacé par le *règlement de l'atelier* dont le trait essentiel est de rendre impossible toute discussion de l'ouvrier lors de son entrée à l'usine. Le contrat individuel de travail, par le jeu des lois économiques actuelles, tend à devenir une loi unilatérale, qui est le règlement d'atelier, où le consentement de l'ouvrier n'est que théorique. La convention collective, résultat d'une véritable discussion suivie d'un accord entre le maître et ses em-

(1) Sur le contrat d'équipe, voyez le rapport de M. Edgard DEPITRE, Bull. de la Société d'Etudes législatives, 1907, page 173.

ployés, constitue, au contraire, l'œuvre commune des deux parties.

Sans doute, la loi exige que le règlement d'atelier, issu de la volonté unilatérale du patron, soit porté à la connaissance des ouvriers, pour que ceux-ci fassent valoir leurs observations (loi du 15 juin 1896, article 7). Mais cette consultation reste purement théorique, car entre le choix de mourir de faim ou de subir cette loi de l'atelier, ils n'auront pas à hésiter.

**C.** — On a signalé encore les différences qui existent entre les ententes collectives de travail et les cas où une Commune, par exemple, impose aux adjudicataires de services publics certaines conditions de travail au profit des salariés qu'ils embaucheront. La municipalité paraît alors stipuler pour les ouvriers à embaucher, de la même façon que le syndicat le fait pour ses membres.

Cependant, la différence n'en est pas moins grande, car l'administration, en insérant de pareilles conditions dans les cahiers de charge, prend, par le contrat d'adjudication, des mesures de protection sociale au profit de *véritables tiers*; tandis que, dans les conventions collectives ce sont les ouvriers qui discutent et stipulent pour leur propre compte, raison pour laquelle ils se trouvent tenus les uns vis-à-vis des autres. Au contraire, ils n'ont aucun rapport juridique entre eux, lorsqu'ils bénéficient d'une clause du cahier des charges.

## § 2. CARACTÈRES ESSENTIELS DU CONTRAT COLLECTIF

De tout ce qui précède, il résulte que les ententes collectives présentent les traits essentiels suivants :

a) Dans un contrat collectif de travail, l'une des parties, au moins, doit être une collectivité. C'est du côté des ouvriers que la collectivité est indispensable; du côté patronal, au contraire, il n'est pas nécessaire qu'il y ait plusieurs personnes.

Nous allons voir plus loin, quelle est la collectivité capable de passer des conventions collectives.

b) Ces arrangements ont le caractère conventionnel : l'accord est librement débattu et conclu entre les parties; par là, le contrat collectif se distingue du règlement d'atelier, œuvre de la volonté unilatérale du patron.

c) Elles sont des conventions synallagmatiques, faisant naître des droits et des obligations pour chacune des parties.

d) Mais le caractère le plus saillant de ces ententes est qu'elles ne constituent pas un contrat de travail, mais *une réglementation préalable des conditions du travail*. Elles ne remplacent en aucune façon les contrats individuels de travail et servent seulement à déterminer les conditions sous lesquelles, ces contrats devront être conclus, au cas où il s'en formerait. Les patrons restent donc libres d'embaucher ou non les ouvriers contractants et ceux-ci d'engager ou non leurs services.

Nous sommes, par suite, en présence de tout autre chose qu'un contrat ordinaire de travail; il s'agit d'une petite charte industrielle, analogue aux constitutions en droit public. C'est une constitution garantie par certains patrons, un peu à la façon dont au début du xix<sup>e</sup> siècle les rois octroyaient et juraient une constitution au profit de leurs peuples (1).

De pareils contrats sont restrictifs de la liberté individuelle, car ils limitent, par avance, l'activité de ceux qui les concluent. Ils réagiront donc sur la validité des contrats individuels, que les adhérents peuvent passer ensuite. Ces derniers doivent se conformer dans leurs contrats propres de travail aux conditions stipulées par les accords collectifs. Par conséquent, les patrons sont tenus d'adapter leurs règlements d'atelier aux engagements pris par la convention. Celle-ci devient une *lex obligatoria* du travail pour toutes les usines qui y ont souscrit. « C'est un engagement vis-à-vis de la masse ouvrière, beaucoup plus que vis-à-vis de certaines individualités, ou de certains groupements collectifs » (2).

L'objet de ces contrats-chartes se résume donc en des prestations négatives, comme en cas de lois pénales, ou de règlements administratifs. Tant que les contrats individuels de travail ne dérogent pas aux clauses arrêtées par l'accord collectif, il semble que celui-ci ne s'applique pas. Mais, si les parties contractantes ne

(1) et (2) SALEILLES, bullet. Soc. d'Etud. législ., 1908, pag. 85 et 86.

respectent pas leurs engagements, l'obligation de *ne pas faire*, n'est pas remplie et la sanction de la convention collective surgit. Il y aura lieu à des dommages-intérêts ou à la nullité de l'accord.

*Remarque.* — En comparant le contrat collectif au contrat d'équipe, nous avons vu que ce dernier est un véritable contrat collectif de travail, auquel l'expression par laquelle on désigne les ententes collectives, conviendrait mieux, comme répondant à la réalité des choses. Néanmoins, dans le langage usuel on désigne les ententes collectives tantôt par la dénomination de « conventions collectives relatives aux conditions de travail », tantôt simplement par « contrats collectifs de travail ». Cette seconde expression, quoique impropre au point de vue juridique, sera aussi adoptée par nous, à raison de sa brièveté et du grand nombre d'auteurs qui l'ont admise. Mais cela ne veut pas dire que la dénomination de « conventions collectives relatives aux conditions de travail » ne sera plus employée.



Nous venons de dire qu'un des caractères les plus essentiels des ententes collectives est d'être conclus au moins par une collectivité. La question qui se pose immédiatement est de savoir ce qu'est une collectivité capable de passer un contrat collectif de travail.

La notion de *collectivité* représente une des idées les plus flottantes et les plus indécises de tout le droit. Pour mettre plus de clarté dans notre exposé sur cette question, prenons les diverses hypothèses qui peuvent

se présenter en pratique :

1° Les conditions relatives à la réglementation du travail sont fixées entre les patrons et un groupement d'ouvriers temporaire et dénué de toute organisation légale, par exemple une délégation improvisée à la suite d'une grève;

2° La collectivité ouvrière qui y intervient est permanente, c'est-à-dire que les membres qui la composent sont liés par un contrat d'association, mais elle n'est pas douée de la personnalité civile. C'est le cas du Conseil d'usine, qui existe au Creusot;

3° Le contrat collectif de travail est passé par une collectivité permanente, organisée et investie de la personnalité civile. Dans ce dernier cas sont toutes les associations personnifiées, tels les syndicats professionnels.

Faut-il voir dans les conventions conclues par ces divers groupements des contrats collectifs, ou, par contre, restreindre la notion de collectivité à des cas déterminés ?

D'abord, pour les collectivités organisées et personnifiées :

Certaines législations ont formellement admis la capacité des associations personnifiées pour discuter avec les patrons les conditions du travail dans les ententes collectives et reconnu le droit d'agir en justice afin d'assurer leur respect (1).

(1) V. l'article 10 de la loi belge du 31 mars 1898; la loi hollandaise du 13 juillet 1907; la loi fédérale américaine de 1866; la loi néo-zélandaise de 1894.

La loi française du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels, est moins nette, mais la doctrine et la jurisprudence ont toujours admis que les syndicats peuvent prendre part à la conclusion des ententes collectives de travail et même que c'est là une de leurs attributions naturelles (1).

Parmi les auteurs, quelques-uns ont cru trouver dans l'esprit et dans les travaux préparatoires de cette loi, la justification de la solution généralement adoptée (2). M. Raynaud déduit de l'article 3, qui définit le rôle des syndicats « l'étude de la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles », que l'accord entre les patrons et les ouvriers sur les conditions du travail est le « but primordial » des associations professionnelles.

D'autres, avec M. Planiol, trouvent que c'est en intervenant dans les conflits du capital et du travail, dans la conclusion du contrat de louage de service que le syndicat, au moins le syndicat ouvrier, facilite surtout l'exercice de la profession, *défend et protège* les intérêts professionnels de leurs membres (3).

(1) Pour la jurisprudence, v. Cas. 1<sup>er</sup> fév. 1893, D. 93. 1. 241; Trib. de Cholet, 12 fév. 1897, D. 903. 2. 25 et la note de M. PLANIOL. — Pour la doctrine, v. NAST, thèse, Paris, 1907, p. 64, note 1.

(2) V. en ce sens, RAYNAUD, Le Contrat collectif de travail, thèse, Paris 1901, p. 267; DOUARCHE, Des conventions collectives relatives aux conditions du travail, thèse, Paris, 1907, p. 130; BERGERON, Le droit des syndicats d'ester en justice, thèse, Paris, 1898, p. 92 et s.

(3) BRIQUET, La législation belge des Unions professionnelles, Paris, 1900, p. 163.

Conclure un contrat collectif de travail, c'est donc l'une des attributions des syndicats, tant ouvriers que patronaux, conforme à leur mission. Tout le monde est d'accord sur ce point. Mais la question de savoir en quoi consiste une convention collective n'est pas encore résolue, car il est peu de notions qui soient aussi vagues que la notion de *collectivité*. On peut, en effet, se demander s'il est nécessaire, pour qu'une entente ait le caractère de convention collective, qu'elle soit passée seulement par une collectivité organisée et douée de la personnalité juridique, ou s'il suffit qu'elle soit conclue par un groupement quelconque ?

La plupart des auteurs admettent que l'accord peut être passé par un groupement même inorganisé (1), comme au cas du contrat arrêté à la suite d'une grève par les représentants des patrons et des ouvriers, groupe de personnes ayant le même intérêt et poursuivant le même but.

Cette opinion a été consacrée par les projets de loi proposés en France sur le contrat collectif de travail. Des articles 12 et 1<sup>er</sup> des projets du gouvernement, et 45 de celui de la Société d'Etudes législatives, il ressort que ce ne sont pas seulement les syndicats professionnels qui puissent intervenir comme collectivité dans

(1) V. RAYNAUD BARTHELEMY, Le Contrat collectif de travail, thèse Paris, 1901, page 2; MOISSENET Félix, Etude sur les contrats collectifs en matière de conditions du travail, thèse Dijon 1903, p. 229 et s.; COLSON, Rapport sur les conventions collectives de travail, Bull. Soc. Etudes législ. 1907, p. 185; BRANTS, loc. cit., page 213.

la conclusion de ces ententes, mais aussi *un groupement quelconque* de patrons ou d'ouvriers. La discussion au sein de la Commission de cette Société sur le sens du terme « *groupement* », a été l'une des plus intéressantes. On s'y est très bien rendu compte de la difficulté que présente cette dénomination et M. Ambr. Colin avait parfaitement raison de dire que « tout cela demande à être étudié de près, tout cela demande à être réfléchi » (1). Nous aurons à revenir sur cette discussion dans le chapitre réservé aux projets législatifs concernant nos conventions.

Il y a des auteurs qui ont voulu exclure tous les groupements inorganisés du concept des collectivités, pour en faire le synonyme de personne morale. Ainsi, M. Nast nous dit que « pour qu'il y ait réellement convention collective, il faut que la convention soit passée par une collectivité organisée, c'est-à-dire jouissant de la personnalité juridique ». Et l'on ne peut, à son avis, « considérer comme de véritables conventions collectives toutes ces conventions si fréquentes en pratique, qui terminent les conflits industriels et qui sont signées par les représentants de plusieurs patrons d'une même région et d'une même industrie et ceux des ouvriers qu'ils emploient dans leurs usines » (2). En réalité, il n'y a là qu'une pluralité de conventions individuelles, un faisceau de contrats réunis en un seul acte.

On ne peut, en effet, soutenir qu'il se dégage d'un

(1) Bull. Soc. d'Etudes législ. 1907, p. 537.

(2) V. NAST, thèse précitée, p. 89 et suiv.

pareil groupement inorganisé une volonté collective; l'acte n'est qu'en apparence unitaire, au fond des choses, ce sont des volontés individuelles qui, étant toutes similaires, sont juxtaposées et cela nous fait croire à l'existence d'une volonté unique. Mais, il y a si peu de volonté unique que le consentement parfait de tous, est indispensable, c'est-à-dire que toutes les volontés individuelles doivent se manifester, comme si elles agissaient séparément. L'acte signé par des mandataires *communs* se décompose donc en autant de sous-contrats qu'il y a d'individus à l'intérieur de ces groupements. La conséquence de cette pluralité de contrats est précisément l'indépendance de chacun des contractants vis-à-vis des autres. Nous n'aurons pas affaire à une action collective, distincte des actions individuelles, puisque la collectivité susceptible de la posséder et de l'exercer, fait défaut. D'autre part, la responsabilité pour l'inexécution des clauses stipulées dans la convention, n'est pas, non plus, collective, faute de collectivité capable d'être sujet de droit.

Un auteur plus récent, M. Rouast, combat l'opinion émise par M. Nast, d'avoir vu dans la notion de collectivité un groupement organisé *et* doué de personnalité morale. La personne morale peut être une forme que revêt la collectivité, elle n'en est jamais l'essence. Des actes collectifs peuvent émaner de groupes non personnalisés, sans qu'on puisse relever la différence avec les actes des collectivités personnalisées (1).

(1) V. ROUAST, La Notion juridique de contrat collectif, thèse Lyon, 1909, pag. 91.

Seulement, son point de vue est différent de celui de M. Nast. Ce dernier, pour expliquer la nature juridique des contrats collectifs de travail, supprime en fait l'intermédiaire du syndicat. Sous le masque de la personnalité morale, ce sont toujours les individus qui la composent, qui agissent et prennent, par conséquent, part à la conclusion de ces ententes. Tandis que M. Rouast voit dans les êtres moraux des réalités, des nouvelles personnes. Et alors, comme sur la scène juridique l'être moral est un individu, l'acte qu'il passe est un *contrat individuel* au même titre que celui qui est passé par un individu humain. Nul doute qu'il s'agisse des actes qui correspondent au but même de la personne morale et concernent, par suite, un intérêt distinct des intérêts individuels. Mais nous savons bien qu'un acte, passé par une personne morale, intéresse directement ses membres. En d'autres termes l'être moral peut conclure des contrats d'intérêt collectif, c'est-à-dire intérêt qui concerne les individus envisagés dans leur ensemble, sans les regarder à travers le prisme de la personnalité morale.

Ces contrats, appelés *d'utilité publique*, sont, d'après l'auteur qui nous préoccupe, des stipulations pour autrui et par cela même la question de savoir s'ils sont des contrats individuels ou collectifs, se trouve tranchée, la stipulation pour autrui étant un contrat individuel.

Sans vouloir entrer dans la discussion sur l'assimilation du contrat collectif de travail au contrat d'uti-

lié publique (1), disons, en résumé, que tous les actes passés par une personne morale ont le caractère d'être individuels, n'importe sous quel aspect nous l'envisageons. Telle est la théorie de M. Rouast, développée avec beaucoup d'ampleur dans sa remarquable thèse.

Il fallait donc qu'il cherche ailleurs l'explication de la notion de collectivité et, par suite, de celle du contrat collectif. Il est arrivé à ces déductions :

1° Le contrat collectif n'est plus divisible, comme les actes passés par des Comités de grève, mais unitaire. Il émane des individus pris non *ut singuli*, mais *in globo*; il a pour auteur une majorité représentant un groupement tout entier;

2° Ce contrat ressemble tout à fait à l'acte d'une personne morale et cependant il émane des individus, parce qu'il touche directement à leur sphère d'action personnelle. En effet, les individus groupés, sous la forme de personne morale ne sont pas anéantis par elle, ils conservent leur activité propre et leur *sonderrechte*. Si un acte, émanant en apparence de la personne morale, touche en réalité à ces *sonderrechte*, s'il concerne directement l'activité individuelle des particuliers, cet acte sera réellement l'œuvre de ces particuliers, l'être moral n'aura été que leur représentant.

Comme corollaire, l'auteur déclare que le contrat collectif est celui qui émane d'un groupement non per-

(1) V. sur ce point, l'article de M. NAST dans la Revue critique, 1908, p. 536.

sonnalisé, ou qui est passé en dehors de toute intervention d'un être moral et qui, par suite de son caractère unitaire, lie tous les individus de ce groupement, même les opposants.

Pour qu'un pareil acte s'impose à tous les membres du groupement, il faut que la notion de collectivité ainsi définie, *trouve son fondement dans une nécessité*, qualifiée de *nécessité solidaire*.

Cette nécessité a été affirmée par plusieurs auteurs qui se sont occupés des contrats collectifs; *Lotmar* (1) l'analyse en trois chefs : *a*) Une notable différence de force entre les contractants ; *b*) Le fait que l'existence même des employés est en jeu, puisque le contrat touche à leur unique revenu ; *c*) Mais, c'est surtout la « similitude de situation économique » des parties.

Par conséquent, le trait le plus fondamental de la notion de collectivité est *son caractère nécessaire*. Mais pour qu'elle pénètre dans le domaine du droit et puisse devenir le sujet d'un acte juridique, il faut que *la collectivité soit organisée*.

Nous admettons cette opinion, laquelle ne fait qu'approfondir le principe indiqué dans le projet de loi de la Société d'Etudes législatives, en cherchant à lui trouver un appui dans une notion qui déborde le cadre du droit individuel, celle du droit collectif, et qui repose sur un état de fait de solidarité nécessaire. C'est seulement dans cette mesure qu'on reconnaît la supré-

(1) LOTMAR, Arbeitsvertrag, I. p. 756 et s.

matie du droit collectif sur le droit individuel.

En effet, la théorie de M. Nast en n'admettant comme collectivité que les groupements organisés et personnifiés, est trop restreinte et elle va directement contre la réalité des choses; car, en fait, le plus souvent, les conventions collectives sont conclues par des comités de grève. Une législation qui voudrait reconnaître le droit de conclure des contrats collectifs seulement aux associations personnifiées, risquerait d'étouffer cette institution dans son application.

En ce qui concerne l'organisation de la collectivité, il suffit d'une certaine cohésion entre ses membres, afin qu'ils soient, sinon déterminés, au moins déterminables lorsqu'il s'agira d'exécuter les obligations individuelles nées de l'acte collectif.

Pour compléter les arguments de ce système, remarquons enfin, que du moment qu'un groupe peut avoir *une volonté*, il est naturel de lui reconnaître la possibilité de manifester cette volonté, par conséquent d'intervenir comme partie dans une convention collective de travail. Suivant la doctrine de Kant, *à la base du droit nous trouvons la volonté*, et nulle part, cette théorie ne peut avoir une meilleure application que dans l'institution qui nous préoccupe, où nous essayons d'élaborer une notion nouvelle de droit, celle du droit collectif.

L'Etat, par ses lois, ne doit intervenir que pour régulariser cet organisme capable d'avoir une volonté; il n'aura pas à le créer : les faits sociaux s'en sont char-

gés. Il aura simplement à faire respecter le droit collectif que cet organisme dégagera.

Comme conclusion sur la notion de collectivité capable de passer une convention collective, disons en somme, que non seulement un syndicat professionnel, — groupement organisé et personnifié, — peut y prendre part, mais tout autre groupement, même non personnifié, à la condition qu'il soit organisé.

### § 3. DU POUVOIR DES NÉGOCIATEURS

#### DANS LA CONCLUSION DU CONTRAT COLLECTIF

En pratique, ce n'est pas la collectivité elle-même qui participera à la rédaction de l'accord. Dès qu'il s'agit d'une collectivité un peu nombreuse, elle sera représentée par ses administrateurs ou par des délégués spéciaux ayant pouvoir à cet effet.

Il nous reste à savoir quelles sont les conditions applicables aux représentants d'une collectivité *capable de passer* un contrat collectif de travail, quant *au pouvoir* de signer l'entente.

Le problème peut être envisagé à un double point de vue :

1° D'abord, pour que les représentants d'une collectivité concluent en son nom une convention collective, est-il nécessaire que le mandat qui leur est conféré soit spécial ? Ou bien, la faculté de conclure ces

traités découle-t-elle des pouvoirs généraux qui leur appartiennent en vertu des dispositions statutaires ?

2° Le second aspect sous lequel la question se présente est celui-ci : Faut-il admettre, dans la collectivité ouvrière ou patronale, que la procuration émanant de la majorité des membres lie même la minorité ; ou y a-t-il lieu d'exiger le consentement de tous, l'unanimité des voix ?



Nous touchons ici par cela à une des plus délicates questions qui concernent le contrat collectif de travail et qui pourrait aussi être dénommée : *Du consentement et sa forme de manifestation dans le contrat collectif de travail.*

Occupons-nous d'abord de pénétrer la grande difficulté des droits de la minorité en face de la majorité, car elle intéresse le droit individuel dans ses rapports avec le droit collectif.

On peut se demander, quelles sont les personnes que l'on doit considérer comme ayant donné leur consentement à la conclusion de l'accord ?

Pour y répondre, il faut tenir compte qu'en l'absence d'un texte de loi, les solutions émises sont très diverses à cet égard. Même les systèmes préconisés par les projets législatifs n'aboutissent pas, non plus, à résoudre d'une façon satisfaisante cette question.

La grosse difficulté de savoir qui est lié, provient du fait que du côté ouvrier il est presque toujours impossible de savoir exactement de qui se compose un groupement, qu'il soit permanent ou temporaire : les listes des syndiqués ne sont pas tenues en règle et on ne sait pas si tous ceux qui y sont inscrits font encore partie du groupe ou s'ils n'en ont pas été exclus. La même imprécision surgit, et à plus forte raison, à propos d'un groupement impersonnifié. On pourrait éviter cette difficulté en exigeant un mandat individuel, signé par chacun des membres qui composent la collectivité ouvrière; mais, pratiquement cette procédure formaliste serait bien difficile à réaliser.

Voilà pourquoi, l'article 48 (2<sup>e</sup> alinéa) du projet de la Société d'Etudes législatives admet le système d'une *présomption d'engagement* vis-à-vis de tous les membres du groupement au nom duquel le contrat collectif a été passé. Seulement il prévoit en même temps un moyen certain de se soustraire aux conséquences de l'entente.

D'après ce texte, sont considérés comme liés par la convention non seulement les employeurs et les employés qui ont donné individuellement, par écrit, un mandat spécial (art. 48, al. 1<sup>o</sup>); mais encore tous ceux qui font partie du syndicat lors de la conclusion du contrat, si, dans un délai de quatorze jours à dater du dépôt de la convention, ils ne se sont pas retirés du syndicat ou groupement participant, par une démission donnée de bonne foi (art. 48, al. 2). Lorsque

la négociation du contrat collectif a fait l'objet d'un mandat spécial résultant d'une délibération du syndicat ou du groupement, le délai imparti à chaque membre pour se retirer est réduit à trois jours francs à dater du dépôt du procès-verbal de ladite délibération (art. 48, al. 3).

Quant aux nouveaux adhérents au syndicat, après le dépôt de la convention, ils seront soumis aux règles acceptées par les membres du syndicat, pour la simple raison que par leur adhésion à la collectivité, ils ratifient les obligations nées de l'accord.

Il était naturel que cette solution soulevât de nombreuses critiques, dont nous nous occuperons ultérieurement dans le chapitre relatif aux projets de loi. Disons pour le moment, que dans la doctrine elle a trouvé aussi des partisans : M. De Visscher se rallie à ce système « ingénieux » de la Commission, « qui semble susceptible de donner satisfaction aux exigences de la pratique et aux règles de l'équité, en conciliant dans la mesure du possible la nécessité de la discipline syndicale avec le respect de la liberté individuelle » (1). Mais cet auteur n'admet pas la même solution dudit projet en ce qui concerne les groupements patronaux. Cette symétrie entre les règles applicables aux patrons, d'une part, et aux ouvriers, de l'autre, constitue, selon lui, le principal défaut du projet. Il est, en effet, facile de connaître les membres d'une collectivité patronale,

(1) DE VISSCHER, Le contrat collectif de travail, p. 26 et s.

car ils sont moins nombreux et mieux connus que les ouvriers. Par conséquent, leur engagement ne devrait résulter que d'un mandat spécial donné aux négociateurs, préalablement à la passation du traité. En fait, ce mandat pourrait émaner, soit d'une procuration individuelle, formalité absolument nécessaire au cas d'un groupement impersonnifié; soit d'une délibération spéciale du syndicat.

Un des membres de la Société d'Etudes législatives disait que point n'est besoin d'un mandat individuel, même quand il s'agit d'un groupement inorganisé (1).

D'autres auteurs, traitant de la même hypothèse, — conclusion d'un contrat collectif par des collectivités inorganisées, — pensent également que chacun des membres ne peut être lié par la convention qu'en vertu de son consentement exprès ou tacite. La volonté de la majorité ne saurait donc s'imposer à la minorité, sauf, bien entendu, une stipulation contraire dans un accord antérieur à la convention (2).

L'explication consiste dans le fait qu'un groupement

(1) « Le contrat collectif conclu par une collectivité inorganique n'engage que des individus, mais ces individus sont engagés d'une manière collective, en vertu d'un mandat conféré en une forme collective, expressément ou tacitement. Chacun des ouvriers en grève, — il argumentait sur un comité de grève — sera censé avoir donné à chacun des membres du comité de grève mandat de l'engager, mais ce mandat aura pu être donné d'une manière collective, sous la forme d'un vote par exemple, et le contrat conclu par le Comité de grève engagera en même temps et d'une manière collective chacun des ouvriers grévistes qui auront été représentés. » (PERREAU, Bull. de la Soc. d'Etud. législ., 1907, pag. 544.)

(2) V. NAST, thèse précitée, page 101 et s.

inorganique n'est pas une collectivité personnifiée, capable d'émettre une volonté propre; il n'y a qu'une juxtaposition de conventions individuelles, conclues par l'intermédiaire d'un mandataire commun.

La question change lorsqu'il s'agit d'un syndicat, groupement permanent, qui jouit de la personnalité juridique, capable, par suite, d'avoir une volonté collective. Dans ce cas, on pourrait se demander s'il ne faut pas la résoudre à l'aide de la solution admise par le droit dans des circonstances analogues, par exemple, dans le domaine des sociétés par actions, ou des assemblées en matière de concordat. Là, on le sait, la majorité fait la loi à la minorité, car une volonté autonome se dégage des volontés individuelles : C'est la volonté collective de la masse majoritaire, qui se confond avec celle de la collectivité elle-même. Peut-être, au point de vue théorique, la même solution devrait-elle être préférée, du moment que le syndicat est un être distinct de ses membres et ayant sa volonté.

Cependant, en considérant les faits qui se présentent en pratique, le rapprochement des syndicats d'autres groupements personnifiés n'est pas admissible. Il n'y a, en effet, aucune disposition légale qui prévoie la manière dont devrait s'établir la majorité des voix pour s'imposer à tous, comme il y en a pour les autres collectivités personnifiées, que nous venons d'indiquer. Et au cas d'un syndicat ouvrier, qui a passé la convention, on ignore même le nombre de ses membres, les listes n'étant pas exactement tenues.

Pour toutes ces raisons, on s'est avisé de ne consi-

dérer comme obligés que ceux des syndiqués qui auront, expressément ou tacitement, donné leur adhésion à la convention collective conclue au nom du syndicat (1).

Afin de dissiper les objections qu'une telle manière de voir soulèverait, on fait valoir que le caractère collectif de l'entente ressort de ce qu'elle est conclue au nom d'une collectivité. Celle-ci aura le droit de la faire respecter et sera tenue des engagements pris vis-à-vis de l'autre partie. Il importe peu que l'on exige le consentement unanime de tous les membres; la façon dont devra être établie la volonté de la collectivité importe également peu (2).

Néanmoins, une autre partie de la doctrine est plus hardie, le système qu'elle préconise est beaucoup plus avancé. Elle veut mettre fin aux tentatives de conciliation entre les opinions des partisans du contrat collectif et celles de ses adversaires. Elle estime que son devoir est de se prononcer pour le droit collectif dans sa lutte avec le droit individuel.

Cette doctrine introduit dans l'élaboration de la notion du droit collectif *un élément de contrainte*, qui n'est que la conséquence de l'élément fondamental de « nécessité collective », dont nous avons eu à parler pré-

(1) V. NAST, thèse précitée, p. 107 et suiv.; RAYNAUD, thèse précitée, p. 28, et note, Bull. Soc. Etud. législ., 1907, pag. 426.

(2) V. COLSON, Bull. Soc. d'Etudes législ., 1907, p. 192; NAST, p. 109.

cédemment (1).

Conformément à cette théorie, tout acte collectif contient un élément de contrainte individuelle, c'est-à-dire que les opposants doivent subir l'effet du contrat passé par la majorité de leur groupement, quoiqu'ils ne l'aient pas voulu.

Nous sommes amenés à nous demander quel est le fondement de cet élément qui bouleverse la notion du droit individuel ? Car nous savions qu'une convention doit être consentie par l'individu qu'elle lie ; que le grand principe de droit est que sans consentement librement, donné, il n'y a pas de contrat valable. Comment expliquer alors ce nouveau système, qui cherche à pénétrer dans notre droit, en l'absence de tout texte législatif ?

Nous avons déjà admis qu'un acte collectif est le résultat de la vie économique actuelle ; sa pratique facilite singulièrement l'amélioration des conditions du travail. Il est le moyen par excellence, de pacification entre les patrons et les ouvriers. En cette occurrence, le contrat collectif de travail n'est pas aussi librement consenti qu'un contrat ordinaire ; il exige, par conséquent, une unité de vues et d'intentions qui est impossible à réunir. La contrainte n'atteint la minorité que parce qu'elle fait partie de la collectivité, qui a à sa base une *nécessité solidaire*. La contrainte n'est, en somme, qu'une conséquence de l'application du droit collectif aux individus. Mais cette contrainte a une li-

(1) V. ROUAST, thèse précitée, p. 155 et s. ; p. 359 et s.

mite : elle ne sera justifiée que par l'existence de ce droit collectif et deviendra inapplicable là où il cesse d'être en vigueur. Et comme le fondement du droit collectif est bien étroit, car il a été trouvé dans les *nécessités de fait*, la limitation de l'*élément-contrainte* est très sérieuse.

Nous n'insisterons pas plus sur l'innovation de cette théorie : nous y reviendrons en étudiant la nature juridique du contrat collectif d'après la doctrine.

Cependant, il importe dès à présent de faire remarquer que suivant ce système, que nous admettons, malgré l'élément de contrainte, la convention collective reste bien un contrat. Il semble que « contrat et contrainte » sont deux choses aussi opposées que possible : Là où il y a contrainte, le consentement fait défaut et sans consentement, pas de contrat. Alors, y a-t-il ou non, un consentement dans le contrat collectif ? Oui, il comporte à sa base un consentement, partiel, il est vrai, mais *réel*, qui émane de la majorité des individus composant la collectivité. D'autre part, ce consentement n'est frappé, par hypothèse, d'aucun vice : *il est parfait chez ceux dont il émane*.

Ainsi, le contrat collectif est l'œuvre de la majorité des membres du groupement, il reçoit leur consentement plein et entier, comme un contrat ordinaire. Ce n'est que par fiction que l'acte semblera fait par la collectivité toute entière ; en réalité, le sujet du contrat est la majorité seule. Mais le groupement entier est lié par le contrat, comme si celui-ci était passé par l'unanimité des membres : le droit collectif l'exige et la

solution doit être la même pour tous ceux qui se trouvent dans la même situation *de nécessité solidaire*.

Il résulte donc que l'art. 1108 et s. du code civil est respecté dans un contrat collectif de travail et que la contradiction entre cette catégorie de conventions et les principes généraux du droit apparaît seulement dans l'article 1165 : « Les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes ». Autant dire qu'un des traits essentiels du contrat collectif est l'abandon de la règle « *Res inter alios acta...* » (1).



En adhérant à ce dernier système, nous pouvons conclure que les traits les plus caractéristiques du contrat collectif de travail sont : 1° le consentement de la majorité des membres d'un *groupement organisé*, — seul capable de passer des conventions collectives. — et 2° l'intervention d'un élément autoritaire afin de sauvegarder les intérêts de la minorité et de renforcer en même temps la volonté des votants.

Cette conclusion nous dispense de répondre à la seconde question du problème que nous nous sommes posé plus haut : Pour que les représentants d'une collectivité concluent en son nom une convention collective, est-il nécessaire que leur mandat soit spécial ? Ou bien la faculté de conclure ces ententes découle-t-elle

(1) V. dans le même sens, Emm. LÉVY, Le droit repose sur des croyances (*Questions pratiques de législation ouvrière*, 1909).

pour eux des pouvoirs généraux qui leur appartiennent en vertu des dispositions statutaires ?

La doctrine que nous suivons ne comporte pas une réponse spéciale, la question se trouvant résolue par les explications qui précèdent.

D'après le système admis par la Société d'Etudes législatives, il est évident que les représentants d'un syndicat ouvrier pourront négocier un accord collectif, sans avoir à consulter leurs commettants. Le syndicat va répondre « comme personne morale » des obligations qui en résultent et par cela les membres eux-mêmes jusqu'à concurrence de l'actif social. Mais il faut un mandat exprès, — ratification tacite de la convention, ou mandat conféré aux négociateurs par l'assemblée syndicale, — pour que leur engagement personnel et irrévocable soit sanctionné par une responsabilité illimitée.

En ce qui concerne les associations des patrons, leurs délégués doivent avoir un mandat spécial pour engager définitivement leurs mandants.

#### § 4. OBJET ET FORCE OBLIGATOIRE

#### DES CONVENTIONS COLLECTIVES

D'après la définition que nous avons donnée du contrat collectif, il crée à la charge des parties l'obligation fondamentale de ne point déroger au tarif dans leurs contrats de louage de travail. L'accord industriel

se fait donc en vue des futurs contrats individuels et pour défendre aux patrons et aux ouvriers d'y insérer des clauses contraires aux conditions fixées par le traité. Par là même, la convention collective limite dans une certaine mesure la liberté de travail pour ses adhérents. Les parties y renoncent partiellement et pour un temps déterminé à leur liberté de contracter, car pendant sa durée d'application, elles ne pourront plus passer tels contrats de louage qu'il leur plaira.

Aussi certains auteurs ont pensé que le renoncement à cette liberté est illicite et que, par suite, le contrat collectif est nul comme ayant *un objet contraire à l'ordre public*. Les conventions collectives de travail se heurteraient aux articles 1131 et 1133 du code civil.

Mais cette opinion n'a point prévalu. Sans doute, la liberté de contracter, l'un des principes les plus sacrés du droit, est d'ordre public ; mais, sous la pression des nécessités pratiques, les principes du droit en permettent l'abandon contractuel, pourvu qu'il soit restreint dans le temps et quant au lieu.

La jurisprudence elle-même s'est prononcée en ce sens. Au surplus, les travaux préparatoires de la loi du 21 mars 1884 prouvent que la conclusion des contrats collectifs rentre certainement dans les attributions naturelles des syndicats professionnels et c'est bien là une reconnaissance indirecte de leur légalité. Aujourd'hui personne ne peut avoir de doute sur la légalité et la validité des conventions collectives de

travail (1).

Il résulte qu'étant licite dans son objet fondamental, le contrat collectif engendre une obligation de ne pas faire (2).

Pourtant, des auteurs ont parfois contesté le caractère obligatoire des conventions collectives de travail, en s'appuyant sur le fait qu'elles ne remplacent en aucune façon les contrats d'embauchage. Dans les anciennes éditions de son « *Traité de droit civil* », M. Planiol nous dit, en effet, que le contrat collectif « n'est pas un contrat de droit commun, c'est une sorte de traité de paix, qui n'a d'autre sanction que la grève, quand le patron refuse de s'y conformer, ou le renvoi des ouvriers qui n'accepteraient pas les conditions établies » (3). De même, M. Moissenet, dans sa thèse, admet la théorie émise par le savant auteur (4).

Si nous insistons sur cette discussion, c'est seulement pour montrer comment les idées de la doctrine ont évolué à propos du contrat collectif de travail. En effet, M. Planiol, dans l'édition récente de son ouvrage abandonne l'opinion de jadis et reconnaît qu'on a affaire à un vrai contrat, « boiteux et léonin », ajoute-t-il.

Certes, la convention collective ne comporte par

(1) V. PLANIOL, *Traité de dr. civil*, tome II, 6<sup>e</sup> édition, n° 1838.

(2) V. dans le même sens, le rapport de M. COLSON, *Bull. Soc. Etud. législ.*, 1907, page 182.

(3) PLANIOL, *op. cit.* 4<sup>e</sup> édition, tome II, n° 1838.

(4) MOISSENET, thèse précitée, page 222.

elle-même aucun engagement de louage de service; elle ne dispense pas de passer ensuite, des contrats individuels de travail. Il est aussi vrai que les parties ne pourront se prévaloir de cet accord qu'au fur et à mesure de la conclusion de contrats d'embauchage. Mais de là à nier tout effet juridique du contrat collectif, c'est aller trop loin. Car enfin, depuis quand peut-on « contester le caractère obligatoire d'une convention sous prétexte que son application a été subordonnée à la conclusion d'un contrat déterminé ? » (1).

Ce serait, d'autre part, méconnaître totalement la volonté des parties contractantes que de n'accorder aucune force obligatoire aux conventions collectives : « Les ouvriers, d'un côté, le patron ou les patrons, d'un autre, entendent bien s'obliger et comptent que les clauses convenues seront de part et d'autre respectées » (2). Les engagements qui résultent de l'accord sont des engagements fermes, précis et réciproques; le syndicat ouvrier compte sur ceux du patron et s'ils ne sont pas respectés, il poursuit son contractant en justice. De son côté, le patron fait fond que les employés accepteront et respecteront les conditions de travail stipulées par leur syndicat.

Mais la preuve la meilleure du caractère obligatoire des conventions collectives résulte des termes des décisions jurisprudentielles. Celles-ci ont bien soin de préciser que les ententes collectives engendrent des obli-

(1) V. KOPPÉ, cité par M. De VISSCHER, *op. cit.*, pag. 42.

(2) CAPITANT, note sous Lyon, 10 mars 1908, D. 1909, 2. 33.

gations générales et forment le cadre auquel doivent se conformer les contrats individuels. L'accord lie à la fois les deux parties, déclarent les tribunaux : « Attendu qu'il n'est pas douteux que lorsque le syndicat, agissant dans la limite incontestée de ses attributions naturelles et traitant vraiment les intérêts collectifs qu'il a mission de défendre, s'engage à user de son influence auprès de ses adhérents en vue de l'acceptation des conditions du travail et de salaire consenties par la Compagnie, il contracte dans la limite et la mesure de sa responsabilité, une obligation de faire, dont l'inexécution se résout en dommages-intérêts » (1).

D'ailleurs, l'auteur qui avait préconisé la théorie du caractère non obligatoire des conventions collectives n'est pas resté intransigeant : Il admet à présent qu'il y a là un contrat, mais un « contrat boiteux et léonin ». Nous estimons que par cela, M. Planiol a voulu dire qu'à l'état actuel les conventions collectives relatives à la réglementation du travail ne produisent pas d'obligations civiles analogues à celles qui naissent des contrats en général : à cause de l'insolvabilité des syndicats ouvriers, le contrat collectif n'a de sanction que du côté patronal. Nous sommes de son avis, mais le défaut de sanction n'influe pas sur la nature d'un contrat. Sinon, on pourrait trouver à chaque pas des conventions pareilles et personne ne s'avise de les

(1) Trib. civil de Saint-Etienne, 11 juillet 1907, D. 1909, 2. 37. Comp. Trib. com. de Nîmes, 7 août 1907, Dal. loc. cit. La Cour de Lyon a consacré cette thèse par son arrêt du 10 mars 1908, Dal. loc. cit.

qualifier de boiteuses et léonines. Avec la réorganisation des syndicats ouvriers, si attendue par le monde des affaires et en appliquant dans toute son étendue la notion de droit collectif basée sur la nécessité solidaire, cette critique du contrat collectif de travail va, elle aussi, disparaître. C'est donc en se réglant sur cette idée féconde qu'on doit comprendre et résoudre toutes les difficultés que le contrat collectif présente.





## CHAPITRE II

### LE CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL SELON LA JURISPRUDENCE

---

#### § I<sup>er</sup>

Jusqu'en 1864 le contrat collectif de travail était inconnu devant les tribunaux civils, pour la bonne raison que la législation française ne connaissait pas encore la liberté des coalitions. Il ne pouvait être question avant cette date d'un accord collectif que devant les instances de répression : Les articles 414 et 415 du code pénal, que le décret du 25 mars 1852 avait restaurés, auraient frappé de condamnations les auteurs d'une pareille entente.

A partir de cette année-là, le délit de coalition étant aboli, la sanction pénale disparaît elle aussi. Le contrat collectif entre, pour ainsi dire, dans le domaine des tribunaux civils. La loi de 1864 ne punit plus que la coalition injuste et abusive (1).

Malgré cela, le contrat collectif de cette époque n'a pas beaucoup progressé : il apparaît à certains tribunaux comme contraire à l'ordre public, car par ses

(1) RAYNAUD, thèse précitée, p. 228.

stipulations, ouvriers et patrons aliènent leur liberté industrielle (1).

Mais surtout le contrat collectif ne pouvait se développer à cause du manque d'association professionnelle régulière, de l'organe indispensable à sa conclusion, le syndicat permanent.

La loi du 21 mars 1884 sur les associations professionnelles et l'abrogation la même année de l'article 416 du code pénal ont contribué à donner un grand essor au mouvement du syndicalisme ouvrier et ont marqué par cela une nouvelle ère dans l'existence du contrat collectif.

De l'analyse des décisions jurisprudentielles, il se dégage que la pratique judiciaire a dû se prononcer sur les questions suivantes :

1° Si le syndicat a qualité pour passer une convention collective en faveur de ses membres;

2° L'accord collectif a-t-il force obligatoire, fait-il naître des rapports juridiques entre le patron et les ouvriers considérés individuellement, en cas d'inexécution de la part du patron ?

3° L'entente collective produit-elle des obligations à la charge du patron dans ses rapports avec le syndicat lui-même ?

Voilà un ensemble de questions que nous nous proposons d'étudier, afin de pouvoir conclure quelle est,

(1) Jugement du Trib. civil de Saint-Etienne, du 29 juin 1876. Il convient d'ailleurs de noter que cette décision est restée isolée (*Office du travail*, « Associations professionnelles ouvrières », tome II, pag. 352).

d'après la jurisprudence, la nature juridique de notre contrat.

Tout d'abord, en ce qui concerne les deux premiers points, nous avons eu seulement l'occasion de les effleurer en parlant de la force obligatoire des conventions collectives.

Aujourd'hui tous les arrêts reconnaissent, ou admettent au moins implicitement, que le syndicat a la compétence de passer un contrat collectif de travail. La Cour suprême elle-même, dans son arrêt du 1<sup>er</sup> février 1893 (affaire de Chauffailles), a reconnu la validité de l'accord conclu par l'intermédiaire du syndicat. L'espèce était la suivante : A la suite d'une grève, une convention était intervenue entre la Chambre syndicale des ouvriers tisseurs de Chauffailles et plusieurs patrons. Le contrat avait pour but d'augmenter le taux des salaires et de régler la durée de la journée de travail.

Les employeurs avaient violé ces engagements vis-à-vis de certains ouvriers syndiqués; le syndicat les poursuit en exécution du traité devant le Tribunal de commerce de Charolles et demanda 3.000 francs de dommages-intérêts.

Les défendeurs opposèrent ces arguments principaux :

a) D'abord, la règle « Nul en France ne peut plaider par procureur »; ensuite,

b) Ils alléguèrent que les membres du Conseil syndical n'étaient pas habilités pour représenter le syndicat comme demandeurs.

Pourtant, le tribunal fit droit à la prétention du syndicat par son jugement, en date du 18 février 1890 (1) :

.....  
« Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures du travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux que le syndicat professionnel a mission d'étudier et de défendre ».

Pour réfuter le second moyen invoqué par les patrons, le tribunal répond :

« Considérant, d'ailleurs, que les défendeurs en traitant avec les demandeurs ont reconnu la qualité du Comité d'Administration et Direction de ladite Chambre syndicale; qu'il y aurait dès lors une singulière contradiction à reconnaître au *syndicat qualité* pour la convention du 14 septembre 1889 *en traitant* avec lui et de lui refuser le moyen de la faire respecter ».

Sur l'appel interjeté par les employeurs, la Cour de Dijon réforma la sentence des premiers juges et repoussa les prétentions du syndicat, par arrêt du 23 juillet 1890 (2) :

« Considérant qu'il est incontestable que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures du travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux pour la sauvegarde desquels un syndicat professionnel d'ouvriers peut se constituer; que si par suite, les membres de la Chambre syndicale de Chauffailles

(1) Trib. comm. Charolles, 18 février 1890, *Revue des Sociétés*, 1890, p. 318.

(2) D. 1893, 1. 241.

ont pu intervenir pour faire, au nom des ouvrières syndiquées, la convention du 14 septembre 1889, *il est certain toutefois que le syndicat ne peut, en son nom, exercer les droits et actions*, qui, à la suite d'une prétendue inexécution de cette convention, appartiennent individuellement et personnellement à une partie de ses adhérents ;

Que bien évidemment le syndicat envisagé comme personne morale et en tant que syndicat, n'a point souffert de préjudice à raison des faits reprochés aux appelants. Que celles-là seulement parmi les ouvrières syndiquées vis-à-vis desquelles les engagements pris par les patrons n'ont pas été remplis, ont le droit de se plaindre et de réclamer des dommages-intérêts, qui bien évidemment ne sauraient entrer dans la caisse du syndicat ».

.....

« Qu'il s'agit donc bien au procès d'une demande tendant à la défense des intérêts des droits individuels d'un certain nombre de membres du syndicat et que par suite du principe ci-dessus rappelé, comme aussi en vertu de la règle « Nul en France ne plaide par procureur », le syndicat n'est pas recevable à ester en justice à l'occasion de cette demande, laquelle ne peut être formée qu'au nom de ceux ou celles ayants seuls qualité pour l'intenter ».

Ainsi, comme nous le voyons, tant le Tribunal de Commerce de Charolles que la Cour de Dijon, admettent la première question de notre problème, à savoir que les syndicats ont le droit de passer des contrats

collectifs au nom de leurs membres. C'est un point sur lequel la doctrine et la jurisprudence sont d'accord, car nous verrons que la Cour de Cassation l'a admis elle aussi (1).

L'arrêt de la Cour reconnaît implicitement que le contrat crée des rapports juridiques obligatoires entre le patron et les ouvriers, en cas d'inexécution : « Il est certain toutefois, dit la Cour, que le syndicat ne peut, en son nom, exercer les *droits et actions, qui*, à la suite d'une prétendue inexécution de cette convention, *appartiennent individuellement et personnellement à une partie de ses adhérents* ».

Voilà donc, les deux premiers aspects de notre problème reconnus par la jurisprudence. Mais sur le troisième point, les arrêts se divisent :

Tandis que le tribunal de commerce de Charolles accorde au syndicat le droit d'ester en justice pour faire respecter les conventions en cas d'inexécution du chef des patrons, la Cour de Dijon lui refuse cette action. Son raisonnement est que le syndicat ne peut agir en justice que pour la défense des intérêts généraux de la profession. Or, quand l'employeur ne respecte pas l'arrangement convenu, à l'égard d'un certain nombre d'ouvriers, il y a là lésion des intérêts individuels de ces employés et non lésion d'un intérêt collectif.

A la suite de cet arrêt, le syndicat se pourvut en

(1) Pour la doctrine, v. PIC, Revue trim. de dr. civil, 1902, p. 449, et Annales de dr. commercial, 1912, page 5 et s. Pour l'arrêt de la Cassation du 1<sup>er</sup> février 1893, v. D. 1893, 1. 241; Pand. fr. 1894, 1. 1.

Cassation. Il invoqua comme moyen unique la violation de l'article 6 de la loi du 21 mars 1884.

La Cour de Cassation adopta l'opinion de la Cour d'Appel, par l'arrêt de la Chambre civile du 1<sup>er</sup> février 1893 :

« Attendu que l'arrêt dénoncé, tout en reconnaissant que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux dont la défense appartient aux syndicats professionnels, déclare que *celui de Chauffailles n'a été, dans l'espèce, qu'un simple intermédiaire* entre les propriétaires de l'usine et leurs ouvrières auxquelles seules diverses concessions étaient faites; que le syndicat n'a aucunement souffert des manquements reprochés aux patrons, et que seules aussi, les ouvrières, en nombre très restreint, au préjudice desquelles ces manquements ont pu être commis, en ont éprouvé un dommage personnel;

Que de ces circonstances et du texte même de la convention, ledit arrêt a conclu que si MM. Viallar, Guéneau et Chartron étaient réellement engagés envers leurs ouvrières, et si ces dernières pouvaient puiser dans la convention, le cas échéant, le principe d'une action individuelle en dommages-intérêts, le syndicat, qui n'est intervenu que pour accepter en leur nom les offres qui leur étaient faites, n'avait pas été, de son propre chef, partie au contrat et n'avait par conséquent aucun droit pour en revendiquer les effets;.....

Pour ces motifs, rejette ».

Des considérants de la Cour suprême, il résulte clai-

rement que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux pour la sauvegarde desquels un syndicat peut se constituer.

Ainsi, le syndicat a qualité pour passer un contrat collectif; ce point est aujourd'hui hors de contestation.

Quant à l'autre point de vue, la Cassation suit la Cour de Dijon et décide que le syndicat ne peut poursuivre en justice les actes d'inexécution de l'accord. Il n'a pas d'intérêt à faire valoir, car il ne s'agit pas d'intérêts inhérents à sa personnalité juridique. Les faits reprochés au patron ne lui ont causé aucun préjudice personnel, ils n'ont porté aucune atteinte à son patrimoine. Ce sont les ouvriers seuls, vis-à-vis desquels les conditions stipulées n'ont pas été observées, qui ont le droit d'intenter individuellement une action en réparation du dommage subi.

Mais ce qui nous intéresse particulièrement, c'est de savoir si de ces arrêts se dégage une notion quelconque sur la nature juridique des conventions collectives. La Cour de Cassation dans l'arrêt précité, qui est le seul en notre matière, n'essaie pas de faire la théorie juridique du contrat collectif. Elle se contente de constater ce que la Cour de Dijon avait décidé : « Que le syndicat de Chauffailles n'a été, dans l'espèce, qu'un simple intermédiaire ». Par conséquent, c'est par l'*idée de mandat* que la Cour de Dijon et la Cour suprême ont débouté le syndicat. Nous verrons plus loin ce qu'il faut penser de cette théorie du mandat,

par laquelle on veut résoudre la délicate question de l'aspect juridique des ententes collectives.

Il est seulement à croire que si les circonstances de la cause changent, la Cour de Cassation pourra abandonner son système. Elle admettrait le droit du syndicat d'agir en justice pour faire respecter un contrat collectif de travail passé par son intermédiaire. En effet, elle n'a pas eu à se prononcer expressément sur cette question, car dans l'arrêt de 1893, sa décision est motivée sur les constatations, souveraines en fait, de la Cour d'Appel. De ces constatations, il résultait : *a*) Que le syndicat n'avait pas été partie au contrat, mais avait joué le rôle de simple intermédiaire entre le patron et les ouvriers; *b*) Que la cause n'intéressait qu'un petit nombre d'ouvrières et non l'ensemble des ouvriers.

Du reste, les juridictions inférieures n'ont pas suivi la Cour suprême dans son système; elles ont adopté la manière de voir du tribunal de Charolles et cette opinion tend aujourd'hui à prévaloir.

## § II.

Avant d'analyser de plus près cet ensemble de la jurisprudence, il importe de faire connaître un troisième système, celui du Tribunal de Commerce de la Seine, préconisé par son jugement du 4 février 1892 (1).

Il s'agissait d'une convention collective conclue

(1) *Revue du Droit industriel*, 1893, p. 72.

entre la Compagnie des Omnibus de Paris et le syndicat de ses employés et par laquelle la durée de la journée de travail était fixée en principe à 12 heures depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée, non compris le temps de repas fixé à une heure et demie.

La Compagnie n'avait pas observé les stipulations de l'accord : Le syndicat la poursuit devant le tribunal de Commerce de la Seine pour l'obliger à exécuter le contrat et demanda en même temps 50.000 francs de dommages-intérêts.

Dans son jugement, le tribunal fait la distinction entre l'inexécution du contrat dans le passé et l'exécution à l'avenir : Il reconnaît au syndicat la qualité pour obtenir une condamnation, garantie par des astreintes, en vue d'assurer l'exécution du traité *dans l'avenir* (1). Mais il rejette sa demande en dommages-intérêts, ne lui accordant rien pour l'inexécution dans le passé.

Ce système consacré par le Tribunal de Commerce de la Seine a été dénommé *mixte*, car il repose sur ces considérations que l'inexécution de l'accord a préjudicié dans le passé à un certain nombre d'ouvriers; tandis qu'elle menace tous les syndiqués dans l'avenir. Par conséquent, pour le passé, des intérêts individuels seuls sont en jeu et le syndicat n'est pas recevable à les défendre. Pour l'avenir, c'est l'intérêt collectif qui

(1) La Compagnie fut condamnée à modifier ses règlements dans le mois de manière à ramener la durée du travail effectif de tous ses employés à 12 heures, à peine de 100 francs de dommages-intérêts par jour de retard. Voyez Gaz. Pal., 1892, 1. 221.

est en cause et le syndicat peut ester en justice de ce chef (1).

Certains auteurs ont trouvé bizarre et critiqué ce jugement : « Cela est contraire à un grand principe de procédure d'après lequel dans toute affaire on doit se placer pour apprécier les faits au jour de la demande (2). En outre, l'intérêt du syndicat de faire respecter le contrat collectif existe aussi bien pour le passé que pour l'avenir.

D'autres ont justifié la distinction du Tribunal par la répugnance à attribuer des dommages-intérêts au syndicat, « qui se trouverait ainsi enrichi des injustices subies par ses membres » (3).

Une autre objection a été soulevée contre les tribunaux, qui, de cette manière, accorderaient aux syndicats deux actions : une en exécution du contrat et une autre pour réclamer des dommages-intérêts ; tandis que, généralement les instances ne leur reconnaissent que le droit d'ester en justice pour faire respecter la convention (4).

Cette critique a été réfutée : Il ne se rencontre dans les décisions de ce système qu'une seule et même action, laquelle donne à la fois le droit de demander l'exé-

(1) V. Le rapport de M. MORIN, Bull. Soc. d'Etud. législ., 1907, page 211.

(2) V. RAYNAUD, thèse précitée, p. 243.

(3) V. ROUAST, op. cit., p. 271.

(4) PASSAMA, Les conventions collectives relatives aux conditions du travail en dr. privé français, thèse, Paris, 1908, pag. 163 et s. ; NAST, thèse précitée, p. 211 et s.

cution de l'entente et de réclamer des dommages-intérêts (1).



Ainsi, jusqu'en 1893, la jurisprudence hésite à accorder ou non une action au syndicat contre le patron, en cas d'inexécution du contrat collectif. D'après l'opinion de la Cour de Dijon (2), suivie par la Cour de Cassation, le syndicat ne peut agir en justice du chef de ses membres, car il se heurte à la règle « Nul en France ne plaide par procureur ».

De même, il n'a pas le droit de se présenter dans son intérêt propre, — celui de toute la profession, — puisqu'il ne possède pas un intérêt pécuniaire, qui pût l'y autoriser, conformément à cette autre règle : « Pas d'intérêt, pas d'action ».

Ce système prête à des critiques, surtout en ce qui concerne la maxime « Pas d'intérêt, pas d'action ». Outre qu'elle ne trouve nulle part une consécration législative, il n'est pas certain du tout qu'un intérêt pécuniaire soit exigé par cette règle. La jurisprudence se contente bien de l'intérêt moral des syndicats en matière de responsabilité délictuelle (3). Dès lors, pourquoi ne le trouverait-elle pas suffisant aussi pour légitimer une action dans notre cas ? L'intérêt moral est

(1) V. CAPITANT, D. 1909, 2. 34.

(2) Arrêt précité du 23 juillet 1890, D. 1893, 1. 241.

(3) Les tribunaux admettent aujourd'hui que les syndicats peuvent réclamer des dommages-intérêts à raison d'actes qui sont de nature à nuire à l'ensemble de la profession, alors même qu'en fait ces actes n'ont causé un préjudice matériel qu'à quelques-uns des syndiqués.

ici un intérêt professionnel de première importance. Il justifie l'existence même du syndicat et comme tel, est pris en considération par la loi de 1884 dans son article 3 (1).

Du reste, il semble assez illogique d'admettre qu'un syndicat professionnel ait qualité pour fixer le taux des salaires et réglementer les heures du travail, et de lui refuser l'action en justice qui en est la sanction. Le syndicat représentant les intérêts professionnels de ses membres, subit un préjudice moral certain, toutes les fois que les patrons cherchent à imposer aux ouvriers, ou à quelques-uns d'entre eux, des conditions plus onéreuses. Ces tentatives ont une répercussion sur toute la profession, même quand elles n'atteignent qu'un seul ouvrier; car si elles réussissent, le salaire des autres ne tarde pas à s'abaisser (2).

### § III

Cette critique, que nous venons d'indiquer, a déterminé la jurisprudence depuis 1893 à ne plus suivre la Cour Suprême.

La nouvelle interprétation des arrêts consacre le système du Tribunal de Charolles (jugement du 8 février 1890). Comme principe, elle date depuis la sentence du tribunal commercial de la Seine du 4 février 1892, analysée précédemment.

(1) V. en ce sens l'importante note de M. DESLANDES, *Pand. fr.*, 1894, I. 1.

(2) CAPITANT, note D. 1909, 2. 34; PIC, *Traité de législ. industrielle*, 3<sup>e</sup> édition, n° 428.

En laissant de côté la distinction qu'il a faite, ce dernier tribunal avait reconnu que la Compagnie d'omnibus, violant la convention, a lésé les intérêts professionnels du syndicat, en même temps que les droits des individus. Elle lui a causé un préjudice moral et ce préjudice suffit pour légitimer son intervention.

D'autres instances adoptèrent la nouvelle tendance (1) : Le tribunal civil de Cholet, par son jugement du 12 février 1897 (2) met très bien en évidence l'intérêt syndical méprisé par la Cassation. En l'espèce, le procès portait sur un contrat collectif conclu entre les patrons et les syndicats des ouvriers tisseurs de Cholet. L'accord établissait un tarif de prix ; mais il ne fut pas respecté par l'un des patrons. Les syndicats le poursuivirent devant le tribunal, qui répondit par les considérants suivants :

« Attendu que..... en présence d'une pareille disposition, il serait difficile de soutenir que les ouvriers d'Allereau sont les seuls qui puissent être atteints par les infractions relevées contre lui ; que sans doute, ils profitent personnellement de l'action introduite par les syndicats, mais que c'est là une conséquence indirecte de la demande, *non son véritable objet* ; que la question est plus haute et qu'il s'agit de savoir si toute l'économie du tarif pourra être impunément compromise par le fait d'un seul, au risque de tout remettre

(1) Voyez la décision du Conseil des Prud'hommes de la Seine, datée au 13 avril 1895 (Revue pratique du dr. industriel, 1895, p. 205).

(2) Dal. 1903, 2. 25 et la note de M. PLANIOL.

en question et de faire renaître, entre patrons et ouvriers toutes les difficultés que le présent règlement, accepté par Allereau, a eu justement pour objet de résoudre ».

Quant à la règle « Nul en France ne plaide par procureur », le tribunal conclut :

« Attendu que le défendeur invoquerait vainement dans la cause la maxime : « Nul en France ne plaide par procureur » ; que *les Chambres syndicales plaident pour elles-mêmes, non pour autrui, pour l'intérêt professionnel qu'elles ont mission de défendre et à raison duquel elles ont stipulé* ; que peu importe que le préjudice soit ou ne soit pas encore effectivement réalisé ; qu'il est de principe qu'un dommage éventuel suffise dès que la menace est sérieuse et le péril imminent ».

Pour ces motifs, le Tribunal condamna le défendeur à fournir l'augmentation de salaires réclamée, sous une astreinte de 50 francs par jour de retard.

Ainsi, le Tribunal de Cholet, contraire à la décision de la Cour suprême, a reconnu au syndicat d'une manière irréfutable le droit d'agir en justice en cas d'inexécution du contrat de la part d'un patron : *Le syndicat plaide pour lui-même, non pour autrui, pour l'intérêt professionnel qu'il a mission de défendre et à raison duquel il a stipulé.*

De même, le tribunal civil de Bourgoïn, par un jugement rendu le 21 juin 1901, admet l'existence d'un intérêt professionnel du syndicat ; en conséquence, quoique l'accord n'ait pas été signé, il condamne le

défendeur à des dommages-intérêts envers le syndicat (1).

La Cour de Lyon, par son arrêt du 10 mars 1908 (2), affirme d'une façon particulièrement nette la thèse libérale du Tribunal de Charolles. L'espèce était la suivante : Une convention collective fut passée, le 20 juillet 1905, entre la Chambre syndicale des employés de tramways de Saint-Etienne et la Compagnie de chemins de fer à voie étroite. Son but était de réglementer pour toute la durée de la concession (50 années) le taux des salaires par mois et le nombre d'heures de travail par semaine.

Les parties exécutèrent fidèlement la convention jusqu'en juillet 1906. A cette époque la loi sur le repos hebdomadaire étant promulguée, la Compagnie ne pouvait plus imposer aux ouvriers le nombre d'heures, de travail par semaine prévu au contrat. Elle leur proposa une réduction de salaires, mais les employés n'acceptèrent pas. La Compagnie fit connaître alors, par acte extra-judiciaire adressé au Président du syndicat ouvrier, qu'elle dénonçait l'accord et y substituait, quant aux salaires, un nouveau régime.

Le syndicat introduisit action devant le tribunal ci-

(1) Il s'agissait d'un contrat collectif à conclure entre un syndicat de médecins et la Compagnie d'assurance pour fixer le minimum des honoraires. L'accord échoua à cause d'un syndiqué qui avait accepté en secret de soigner les ouvriers blessés à un tarif inférieur. La Cour de Grenoble modifia légèrement la décision, mais confirma les dommages-intérêts: v. D. 903, 2. 31, note de M. PLANIOL.

(2) Dal. 909, 2. 33, note de M. CAPITANT.

vil de Saint-Etienne, en demandant que la Compagnie fût condamnée à observer la convention, au moyen d'une astreinte pénale.

La Compagnie soutenait contre le syndicat les moyens suivants :

1° Le contrat collectif passé entre elle et ses employés n'était qu'un projet, il ne constituait pas, par lui-même, une convention qui eût force obligatoire. L'action du syndicat manquait donc de base ;

2° Même en le supposant valable comme convention synallagmatique, ce contrat n'était qu'un contrat de louage de services à durée indéterminée régi par l'article 1780 c. civil ; par suite il pouvait être dénoncé par la volonté d'une des parties.

A ces prétentions, le tribunal répond :

« ...Attendu toutefois que l'accord est certainement considéré par les parties comme entraînant des obligations civiles analogues à celles qui naissent des contrats civils en général, puisqu'il n'est pas contesté qu'il soit sanctionné par une action en justice.

Attendu que bien que législativement ce mode de contrat nouveau n'ait pas de dénomination certaine, il suffit que les conventions qu'il consacre ne soient ni contraires à l'ordre public, ni contraires aux bonnes mœurs pour que le tribunal soit autorisé à en interpréter les clauses et à en examiner les effets ».

Ce contrat ne peut pas violer le principe de la liberté du travail, car, au moment de sa conclusion, la Compagnie connaissait déjà le projet de loi sur le re-

pos hebdomadaire, alors déposé devant le Parlement et devait en prévoir les conséquences.

Sur le point de savoir quelle est la durée de ladite convention, le tribunal essaie de la trouver, faute d'une clause spéciale, dans ses termes et dans la commune intention des parties. Il conclut que cette durée a été entendue être égale à celle de la concession obtenue par la Compagnie, soit 50 ans.

Ainsi, le contrat ayant une durée déterminée, la Compagnie ne pouvait pas le modifier de sa propre autorité. Le tribunal la condamne à rétracter la dénonciation de la convention et à payer aux employés les réductions faites à leurs salaires; tout, sous une contrainte de 100 francs par jour de retard.

Le syndicat n'est pas reçu dans sa demande de dommages-intérêts, car, dit le tribunal « il ne justifie d'aucun préjudice matériel ».

En Appel, la Compagnie soutient encore deux moyens nouveaux :

1° Elle conteste la capacité du syndicat d'agir en justice pour l'exécution d'une convention intéressant les ouvriers syndiqués : la règle « Nul en France ne plaide par procureur » s'y oppose. En effet, dit-elle, il ne s'agit pas de la défense des intérêts propres aux associations professionnelles, mais bien des actions individuelles de certains membres.

2° Subsidiairement, la Compagnie demande qu'on tienne compte des circonstances survenues : La loi du 13 juillet 1906, sur le repos hebdomadaire, a rendu impossible l'exécution de l'une des obligations con-

tractées au nom des ouvriers par le syndicat, concernant le nombre d'heures de travail par semaine. Pour cette raison, la convention devait être résolue en justice, conformément à l'article 1184 du code civil.

Sur ce dernier point, la Cour de Lyon a donné gain de cause à la Compagnie. Mais pour tous les autres, la thèse du syndicat ouvrier a triomphé (1).

Par ces décisions, le Tribunal de Saint-Etienne et la Cour de Lyon donnent un nouvel appui à la tendance libérale, d'après laquelle l'action du syndicat doit être recevable toutes les fois qu'elle est justifiée par un intérêt collectif évident et spécialement quand elle a pour objet la défense des intérêts généraux de la profession. Il importe donc peu que l'action syndicale existât seule, ou qu'elle pût éventuellement se cumuler avec les actions individuelles nées en la personne de certains membres du syndicat (2). A cet égard, l'arrêt de la Cour est très net :

« Que, sans doute, le syndicat n'a pas qualité pour faire valoir, en dehors de tout intérêt corporatif, les droits individuels de certains de ses membres arguant d'un préjudice particulier, mais que son action est recevable toutes les fois qu'elle a pour objet non seulement un droit qui lui soit propre (3), mais la défense des intérêts généraux de la profession.

(1) Voyez sous Lyon, 10 mars 1908, D. 909, 2. 33, note de M. CAPITANT.

(2) V. PIC, De la capacité juridique des syndicats professionnels. *Annales de dr. com.*, 1912, p. 7.

(3) Il est certain que les syndicats professionnels peuvent agir en justice pour la sauvegarde de leurs droits patrimoniaux.

Qu'il est inexact que, dans la convention du 20 juillet 1905, il ait entendu se borner au rôle d'intermédiaire; qu'il stipule et promet pour lui-même;

Qu'il s'en suit que deux sortes d'actions peuvent y trouver leur source, l'une destinée à protéger les droits individuels de certains ouvriers lésés, l'autre destinée à garantir les droits collectifs du syndicat ».

Outre la capacité des syndicats professionnels de passer des conventions collectives et leur droit d'ester en justice pour les faire respecter, des dernières décisions analysées, il résulte encore les conséquences suivantes :

1° Le contrat collectif de travail n'est pas un louage de services, réglé par l'art. 1780 c. civil.

2° Dans l'état actuel de la législation, il peut être conclu pour une durée beaucoup plus longue que celle des contrats individuels de travail : « Qu'une durée de 50 ans adoptée pour un contrat de la nature de celui qui vient d'être défini ne saurait être considérée comme illogique ou anormale, étant donné que les parties qui contractent sont l'une et l'autre de personnes morales et que la permanence de leur existence et de leurs intérêts leur permet de traiter pour une durée supérieure à celle qui se rencontre dans la pluralité des conventions ».

3° Mais la conclusion qui nous intéresse au plus haut degré est celle qui touche à la nature juridique du contrat collectif : Tant le tribunal de Saint-Etienne, que la Cour de Lyon, déclarent que la convention passée entre la Compagnie de tramways et le syndicat ouvrier est *un contrat innomé*, non expressément prévu par le

code civil, mais rentrant dans le cadre général tracé par les articles 1107 et 1108 de ce code (1).

La jurisprudence s'éloigne donc du système admis en 1893 par la Cour de Cassation, laquelle avait appliqué au contrat collectif la théorie du mandat.

## § IV

La Cour Suprême a prononcé deux arrêts beaucoup plus récents : l'un daté du 16 décembre 1908 (2), l'autre du 7 juillet 1910 (3). Mais tous les deux portent sur l'étendue du caractère obligatoire des conventions collectives et non sur leur aspect juridique.

Nous nous rappelons que par sa décision du 4<sup>er</sup> février 1893, la Cassation avait reconnu implicitement la validité du contrat collectif. Pourtant, de ces derniers arrêts, sa pensée ne se dégage pas avec toute la netteté désirable :

Dans le premier, elle décide qu'un tarif de prix à façon, établi entre un syndicat ouvrier et un groupe de patrons, n'a aucun caractère d'ordre public et que ouvriers et patrons, bénéficiaires de ce tarif, peuvent y déroger par des contrats individuels. En conséquence, l'employé qui a consenti dans son contrat d'emba-

(1) V. Jean APPLETON, Le contrat collectif et la jurisprudence, « Questions pratiques de légis. ouvrière », 1908, page 153.

(2) D. 909, I. 76 et la note de M. CAPITANT sous Chambre civile, 16 décembre 1908.

(3) Chambre civile, 7 juillet 1910, D. 911, I. 201 et la note de M. NAST.

chage à toucher un salaire inférieur au tarif convenu. ne peut réclamer aucun supplément de salaire (1).

Dans le second arrêt, la Cour pose, en principe, que l'accord passé entre les délégués des syndicats intéressés, oblige même la minorité opposante, si elle n'a pas repris sa liberté d'action en démissionnant du syndicat.

De cette manière, la Cour de Cassation s'est visiblement efforcée de maintenir la balance égale entre le droit individuel et le droit collectif : En admettant que les syndiqués peuvent déroger dans les contrats d'embauchage à la convention signée par leur groupement, le droit individuel est expressément réservé. De même, la liberté individuelle est sauvegardée, si les membres de la minorité peuvent échapper aux obligations nées du contrat collectif, en démissionnant.

Ces décisions ont paru exactes et conformes aux principes généraux du droit et elles ont été approuvées d'une bonne partie de la doctrine (2). Les juridictions inférieures semblent aussi les suivre :

Ainsi, la Cour de Paris, par son arrêt du 16 février 1911 (3), se rallie à l'opinion de la Cour suprême, en décidant que les syndiqués ne peuvent se voir opposer un contrat collectif passé par leur organe, que s'ils y ont individuellement adhéré.

(1) Voyez dans le même sens, l'arrêt de la Chambre civile du 2 août 1911, D. 912, 1. 76.

(2) V. CAPITANT, note sous Chamb. civile, 16 décembre 1908, D. 909, 1. 76; M. NAST, note sous Chambre civile, 7 juillet 1910, D. 911, 1. 201.

(3) Dal. 912, 2, 289 et la note de M. NAST.

Cependant, la pensée de cette décision n'est pas aussi nette que celle de la Cassation :

a) Tout d'abord, il semble résulter de ses termes, que les patrons poursuivis par le syndicat ouvrier avaient continué de faire partie du syndicat patronal même après la conclusion du contrat. Certes, ils n'avaient pas expressément ratifié la convention; mais conformément au système de la Cassation, le fait seul qu'ils n'avaient pas quitté le syndicat aurait dû valoir comme ratification tacite (1).

b) D'autre part, l'arrêt semble admettre la possibilité pour les syndiqués d'être liés par le mandat qu'ils auraient individuellement donné, au moyen des statuts.

Une partie de la doctrine se prononce contre cette opinion; elle y voit une renonciation à la liberté du travail, qui est illicite (2).

c) En outre, la Cour paraît admettre que le syndicat ouvrier pouvait agir valablement contre le syndicat patronal, tandis que son action contre les patrons pris isolément est irrecevable : « Considérant, dit-elle, que si le syndicat ouvrier *peut avoir* une action contre le syndicat des entrepreneurs, il n'en saurait avoir une contre Berthier et autres, pris isolément, aucun lien de droit n'existant entre lui et ces derniers; que l'action, telle qu'introduite n'est donc pas recevable ».

Cette solution est douteuse, car elle suppose que le

(1) V. en ce sens, NAST, note D. 912, 2. 289.

(2) Comp. NAST, op. cit., p. 319; Dr VISSCHER. op. cit., p. 36.

syndicat patronal s'est porté garant de l'exécution du contrat pour chacun de ses membres. Or, faute d'une stipulation expresse, une pareille obligation ne peut pas se présumer (1).

Par cette courte revue des principales décisions jurisprudentielles, nous avons voulu montrer quelques-unes des questions pratiques qui ont été portées devant les tribunaux à l'occasion du contrat collectif de travail.

Il en ressort qu'en l'absence d'un texte législatif, c'est la jurisprudence qui a créé la notion du contrat collectif et qui lui a donné sa première organisation. Elle a utilisé pour cela l'institution des syndicats professionnels mise à sa portée par le législateur de 1884. Sans doute, la pratique n'a pas pu donner tout l'essor nécessaire à la notion du droit collectif; elle a bien fait son devoir comme jadis le droit prétorien, mais, pour ne pas trop dépasser son rôle, elle s'est efforcée de maintenir l'équilibre entre le droit individuel et le droit collectif.

Ainsi, dans l'état actuel, le contrat collectif n'est qu'embryonnaire et incomplet; il forme seulement une étape dans le développement qui lui est inhérent. Tel qu'il se présente, il n'est en somme qu'un contrat passé par un syndicat au profit de ses membres et ressemble beaucoup aux contrats d'utilité publique. La jurisprudence a consacré, en définitive, son efficacité pratique;

(1) En ce sens NAST, note précitée; dans le sens de l'arrêt, DE VISSCHER, *op. cit.*, p. 36 et s.

Mais cela suffit-il pour que le contrat syndical d'aujourd'hui devienne le contrat collectif de demain ?...

Il nous faut, pour répondre à cette question, déterminer la nature juridique du contrat suivant la doctrine ; voir quelles ont été les catégories juridiques par lesquelles la théorie a cherché à expliquer son caractère et conclure de quel contrat du droit civil il se rapproche davantage. Décider, enfin, s'il peut atteindre son complet développement tout en suivant la marche qu'il a eu jusqu'ici, ou s'il est absolument nécessaire que le législateur intervienne.

Tout ceci fera la matière des chapitres suivants .





## CHAPITRE III

### LA NATURE JURIDIQUE DU CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL SUIVANT LA DOCTRINE

---

Produit des nécessités de la vie sociale actuelle, le contrat collectif de travail ne pouvait pas échapper aux préoccupations de la doctrine. Une fois admise la validité des accords collectifs entre patrons et ouvriers, la doctrine s'est demandée, à juste titre, en vertu de quel principe il en était ainsi. Quel est le mécanisme juridique reconnu par notre droit qui trouve son application à cette nouvelle institution ? Y a-t-il un moule déjà prêt à le recevoir, ou faudrait-il lui en forger un autre dans le domaine du droit ? Autrement dit, peut-on ramener le contrat collectif de travail à une institution juridique déjà connue, ou bien, faut-il voir en lui quelque chose sans précédent, une institution toute nouvelle, soumise à des règles propres et qui par conséquent, doit avoir sa construction juridique spéciale ?

Cette question a donné lieu à des nombreuses controverses. Elle mérite bien d'être le noyau de notre étude, car son importance est capitale : De sa solution

découlent les effets des conventions collectives relatives à l'organisation du travail et, par conséquent, leur avenir.

## SECTION I<sup>re</sup>

### Les Explications Traditionnelles

*Mandat. — Gestion d'affaires.*

*Stipulation pour autrui. — Contrat innomé*

---

Le contrat collectif de travail, tel qu'il nous apparaît en pratique, est un contrat syndical. Il importe donc, avant d'aborder les discussions doctrinales, de préciser en quelques mots quelle est, dans l'organisation présente des syndicats professionnels, le rôle qu'ils jouent dans la conclusion et l'exécution des conventions collectives.

Le syndicat est à l'heure actuelle le représentant légal de la classe ouvrière. Mais nous savons que son existence est récente : elle ne date que depuis la loi du 21 mars 1884. Avant cette législation, le syndicat ne pouvait exister qu'en fait ; le droit ne le reconnaissait que pour le poursuivre comme un délit pénal. Aujourd'hui le syndicat est une association douée de la personnalité morale. « Ce sont des associations ayant principalement pour objet d'étudier les questions qui peuvent intéresser le travail (1). Pour atteindre ce but so-

(1) V. WALDECK-ROUSSEAU, Jour. Off., Chambre 1883, sess. ord., p. 1361, col. 3.

cial, il fallait bien leur accorder la personnalité morale, seul moyen d'avoir une vie juridique. En effet, elle résulte très nettement de l'article 6 de la loi de 1884, lequel donne aux syndicats le droit d'ester en justice, d'acquérir et de posséder des biens propres. Ces organismes possèdent donc la capacité juridique et le droit d'avoir un patrimoine. Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile sans avoir besoin de solliciter aucune autorisation administrative; il leur suffit pour l'obtenir d'opérer à la mairie le dépôt de leurs statuts avec les noms de leurs directeurs ou administrateurs, ce qui est une pure formalité. Ils sont alors « régulièrement constitués » (art. 2, 4 et 6 de la loi de 1884).

Nous n'entrerons pas dans la discussion, — très intéressante, d'ailleurs, — de la capacité juridique des syndicats professionnels : cela nous entraînerait beaucoup trop loin (1). Bornons-nous à dire que du droit de posséder, découle logiquement pour eux *le droit de contracter*. Mais ce droit a une limite : Il n'existe qu'à la condition que les syndicats se cantonnent dans le domaine qui leur est assigné par la loi organique; c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas se transformer en sociétés commerciales d'une part, et ne pas se livrer, d'autre part, à des opérations, même civiles, ayant des immeubles pour objet (2). D'après l'article 3 de la loi

(1) V. sur ce sujet, l'étude de M. PIC, « De la capacité juridique des syndicats professionnels », *Annales de droit commercial*, 1912, p. 5 et s.

(2) Pour les développements, v. PIC, loc. cit., p. 28.

de 1884, le rôle du syndicat professionnel consiste dans « l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ». Cette expression n'est pas tout à fait précise et elle a donné lieu à des discussions vives, en ce qui concerne la qualité du syndicat dans la conclusion des accords collectifs.

Nous avons vu qu'en partant du principe que le droit de contracter dérive du droit de posséder, la jurisprudence a reconnu peu à peu la pleine validité des conventions collectives passées par l'intermédiaire des syndicats : Ceux-ci accomplissent alors le but naturel de leur attribution. Il aurait été, en effet, étrange de décider que les syndicats ont exclusivement pour objet « l'étude et la défense des intérêts industriels, etc. » et de leur refuser les seuls moyens d'action efficaces pour la réalisation de cette défense collective.

En plus, il résulte des travaux préparatoires de la loi que par les mots « intérêts économiques... », on a entendu viser, en réalité, les intérêts généraux, collectifs, professionnels.

La doctrine a reconnu également la qualité des associations professionnelles à conclure des accords collectifs. Elle a fait appel à diverses théories afin de déterminer le rôle du syndicat dans ces ententes.

## § I. THÉORIE DU MANDAT ET DE LA GESTION D'AFFAIRES

I. — Il a paru, au premier abord, que c'est vers la notion du mandat, qu'il fallait tourner les yeux pour expliquer l'opération complexe qu'est la signature d'un contrat collectif de travail. On prétendait qu'il y avait

un mandat à sa base : le syndicat en le passant, aurait représenté ses membres, il a été leur porte-parole. Les véritables intéressés sont les ouvriers ou les patrons qui font partie de la collectivité, le syndicat n'est que leur intermédiaire.

On voulait trouver l'origine de ce mandat dans l'acte d'adhésion aux statuts syndicaux : En entrant dans le syndicat, les membres lui donnaient tacitement procuration de conclure en leur nom des conventions fixant les conditions du travail (1).

Il est vrai que l'existence du mandat tacite dans notre droit n'est pas contestée : il était déjà connu et admis dans l'ancien droit et il n'y a aucune raison pour le rejeter aujourd'hui (2). Mais est-il exact de dire que c'est bien le cas d'un mandat tacite dans notre hypothèse ?

Aussi, la plupart des partisans de cette théorie ont-ils reconnu qu'il est difficile de s'en tenir à l'idée de mandat conventionnel pur et simple (3). En effet, pour qu'un mandat subsiste, il faut que le consentement du mandant persiste. Or, par le fait même qu'il y a des opposants à la conclusion du contrat, le mandat n'existerait pas à leur égard, ils ne devraient pas l'invoquer

(1) V. BERGERON, Du droit des syndicats d'ester en justice, thèse, Paris, 1898, p. 103 ; Cf. l'arrêt de la Cour de Dijon, du 23 juillet 1890, sous Cass. 1 février 1893, D. 93, 1. 241.

(2) V. WAHL, Des contrats aléatoires, du mandat, du cautionnement, de la transaction (Dans la collection BRUDRY-LA-CANTINERIE), n° 481 ; Cf. Cass. 1 juillet 1907, D. 907, 1. 318.

(3) Cette opinion a été cependant soutenue par M. BERGERON, op. cit., p. 104 et s. ; Cons. HUBERT-VALLEROUX, Réforme sociale, 1898, p. 314.

en leur faveur. Pourtant, dans la réalité des choses, tous les syndiqués peuvent invoquer l'accord.

De même, comment expliquer que les futurs adhérents au syndicat pourraient être engagés par la convention, si l'on reste sur le terrain du mandat conventionnel ? Il y a là ratification du traité et non pas mandat de le signer.

On a préféré parler de mandat légal, que le syndicat possède en vertu de la loi de 1884 et qui lui sert de fondement dans la conclusion des contrats collectifs. Le syndicat n'a pas besoin d'un mandat conventionnel, même tacite (1). Il puise son droit de passer un accord dans la loi même qui a reconnu l'existence des associations professionnelles, les a revêtues de la personnalité juridique et en a fait le représentant des ouvriers. Le syndicat serait ainsi une sorte de tuteur légal des employés.

Cependant, il faut remarquer que le mandat légal s'impose au mandant et qu'il ne peut pas s'en passer. Or, rien n'empêche les ouvriers de fixer de gré à gré les conditions du travail, sans passer par l'intermédiaire du syndicat (2).

De plus, il est inexact de dire que la loi, en permettant au syndicat de représenter les ouvriers dans les contrats, lui a conféré *ipso facto* un semblable mandat. Tout ce qu'elle a fait, en définissant le rôle du syn-

(1) V. en ce sens note Z au SIREY, 1896, 1. 330, sous Cass. Ch. civile, 1<sup>er</sup> février 1893.

(2) En ce sens, MOISSENET, op. cit., p. 172 ; RAYNAUD, op. cit., p. 274.

dicat, c'est de lui avoir reconnu *la capacité nécessaire* pour conclure des conventions collectives, et pas du tout de lui attribuer *le pouvoir* indispensable à cet effet. Aucune disposition de la loi de 1884 ne prévoit un pareil mandat; et la preuve est que l'on conçoit parfaitement que d'autres associations que les syndicats professionnels puissent passer des ententes collectives.

Observons enfin, que la thèse contraire nous amènerait à envisager le syndicat non seulement comme le *représentant légal* de ses membres, mais encore comme leur *intermédiaire obligé*. Dès lors, les associations professionnelles sortent du cadre du droit privé, pour devenir une institution de droit public investie d'un pouvoir officiel. C'est l'idée du syndicat obligatoire, manifestement contraire à l'esprit de notre législation (1).

Mais le point qui supporte le moins une sévère analyse dans cette théorie, c'est que le mandataire s'efface derrière le mandant, une fois sa tâche terminée; tandis qu'ici, il faut que le syndicat reste toujours au premier plan, que sa personnalité ne disparaisse pas après la conclusion du contrat. Pour que les conventions collectives deviennent pratiques, pour qu'elles ne restent pas lettre morte, comme on l'a dit, il est nécessaire d'assurer leur exécution par la collectivité même qui les a signées. Pour cela, il est impossible d'admettre, comme le fait la théorie du mandat, que les effets juridiques de la convention passent au-dessus de la collectivité pour se fixer en la personne de ses membres. Il faut absolument que le rôle du syndicat ne se réduise pas à

(1) V. DE VISSCHER, op. cit., p. 70.

celui d'un simple porte-parole; sinon, on méconnaît le rôle véritable de la collectivité dans la passation du contrat, ce rôle étant celui de *partie* et non pas de simple représentant (1). La jurisprudence a fini, d'ailleurs, par reconnaître que le syndicat a un droit personnel à surveiller l'exécution de l'accord. La Cour de Cassation n'a pas eu l'occasion de revenir sur sa décision de 1893; qui voyait dans le syndicat un simple intermédiaire; mais les autres juridictions admettent la recevabilité de l'action syndicale.

L'erreur de la théorie du mandat vient de ce qu'on a confondu la notion de représentation avec l'idée de mandat : Il est vrai que le syndicat est le représentant des syndiqués, mais toute représentation n'est pas un mandat. La notion de représentation ne se limite pas au seul mandat, elle est beaucoup plus vaste et beaucoup plus souple. Elle est incontestablement à la base du contrat collectif, mais c'est une erreur que de vouloir la préciser en un mandat (2).

II. — En présence de si grandes difficultés que la notion du mandat a soulevées, on a essayé de résoudre le problème par l'explication théorique qui se rapproche le plus du mandat, par *la gestion d'affaires*. L'objection tirée de l'inexistence de procuration, qui est la base de toute idée de mandat, ne se pose plus : La gestion d'affaires diffère du mandat précisément en ce que toute procuration antérieure est inutile et que l'intéressé donne son consentement à l'acte accompli, sous la forme

(1) V. NAST, op. cit., p. 131.

(2) V. ROUAST, thèse précitée, p. 277 et s.

d'une ratification. « Il y a gestion d'affaires, dit M. Planiol, toutes les fois qu'une personne accomplit un acte juridique dans l'intérêt d'autrui sans avoir été chargée » (1).

Il semblerait donc qu'en adoptant cette théorie, on satisferait aux vœux des auteurs qui veulent que, pour que la convention collective oblige les syndiqués, il est nécessaire qu'ils la ratifient. De même, en ce qui concerne les non-syndiqués, l'accord ne peut valoir que comme gestion d'affaires, le syndicat n'ayant pas qualité pour les représenter. Les ouvriers non syndiqués ne peuvent être liés que s'ils adhèrent au groupement : cette adhésion vaut ratification du traité.

Fourtant, la doctrine refuse d'admettre la thèse de la gestion d'affaires, car elle suppose essentiellement la responsabilité en cas de faute du gérant. Or, personne ne saurait invoquer la responsabilité du syndicat pour le cas, où il n'a pas obtenu des meilleures conditions de travail (2).

D'autres auteurs trouvent que la critique n'est pas fondée : la responsabilité du syndicat doit être engagée en cas de faute ; mais il faudra que ses membres la prouvent. En fait, ce sera rarement par sa faute que le syndicat n'aura pas obtenu des conditions de travail plus favorables (3).

(1) V. PLANIOL, *op. cit.*, tome II, n° 2273.

(2) RAYNAUD, *op. cit.*, p. 274 ; DESLANDRES, *note Pand. fr.*, 1894, I. 1. sous Cass. 1<sup>er</sup> février 1893 ; MOISSENET, *thèse précitée*, p. 172.

(3) V. NAST, *thèse précitée*, p. 127.

Ajoutons qu'on a fait également remarquer que l'acte passé pour le compte des ouvriers ne peut être qualifié de mandat ou de gestion d'affaires, puisqu'il n'est ni à titre gratuit, ni à titre onéreux (1).

L'erreur de cette objection provient de la confusion qu'on a faite entre le contrat à titre onéreux et le contrat synallagmatique. Un contrat peut fort bien être unilatéral tout en étant à titre onéreux : l'exemple le plus frappant est dans le prêt à intérêt (2). « C'est ce qui a lieu dans notre hypothèse, où le patron est seul engagé, mais à titre onéreux, car c'est sous la condition que les ouvriers reprennent leur travail » (3). D'ailleurs, il est reconnu aujourd'hui que les accords collectifs de travail sont des conventions synallagmatiques, à titre onéreux, conférant des droits et imposant des obligations à chacune des parties (4). Du reste, si les ouvriers concluaient le contrat directement avec le patron, l'acte serait valable, dans l'état actuel du syndicat facultatif, et il sera à titre onéreux. Dès lors, pourquoi une telle convention ne pourrait-elle être passée par intermédiaire, mandataire ou gérant d'affaires ? (5).

En réalité, la meilleure raison pour réfuter la théorie de la gestion d'affaires, c'est qu'elle se heurte aux mêmes difficultés que celle du mandat : La ratification de l'acte juridique accompli par le gérant d'affaires

(1) RAYNAUD, thèse précitée, p. 275.

(2) PLANIOL, op. cit., tome II, n° 952.

(3) V. note Z sous Cass. civ., 1<sup>er</sup> février 1893, S. 96 1. 330.

(4) V. APPLETON, Questions prat. de légis. ouvrière, 1908, p. 159; PIC, loc. cit., page 24.

(5) V. NAST, thèse précitée, p. 128 et la note 4°.

vaut *au mandat*, dit un ancien adage (1). Aussi le représentant s'efface totalement devant le représenté. Or, nous l'avons dit, il importe avant tout que le syndicat ne disparaisse pas de la scène, même après la ratification du contrat. Il doit avoir le droit de poursuivre, au nom des intérêts généraux de la profession l'exécution des conditions stipulées. Autrement dit, la théorie de la gestion d'affaires refuse également au syndicat le rôle de partie à l'acte et, par voie de conséquence, le droit d'agir en justice en vue d'exécuter l'accord. Cela suffit pour que nous nous refusions d'expliquer par elle le mécanisme du contrat collectif de travail.

Comme conclusion, remarquons enfin que si la convention est conclue par un comité de grève, — groupement amorphe et non permanent, — ou par un syndicat, il y a toujours indétermination quant aux membres liés par elle (2). Or, pareille indétermination de personnes ne se prête pas plus à l'idée de gestion d'affaires qu'à celle de mandat.

## § 2. THÉORIE DE LA STIPULATION POUR AUTRUI

Etant donné le grand inconvénient de la théorie du mandat ou de la gestion d'affaires, qui fait que la personnalité du syndicat s'efface derrière celle de ses membres, on a essayé d'expliquer le caractère juridique des contrats collectifs au moyen d'une institution tout à

(1) Comp. l'art. 1998 c. civ.

(2) Nous avons déjà montré, qu'en fait, les listes des syndiqués ne sont pas tenus régulièrement.

fait à la mode aujourd'hui et qui paraît bien répondre à notre espèce. C'est au cadre beaucoup plus large et beaucoup plus souple de la *stipulation pour autrui* qu'on a fait appel, afin de rendre compte des rapports multiples issus des conventions collectives. Cette explication a eu les faveurs de la grande majorité de la doctrine française (1).

Rappelons brièvement les principes du code civil applicables en cette matière :

D'après l'art. 1119 c. civ. « on ne peut, en général, s'engager, ni stipuler en son propre nom que pour soi-même ». En effet, en dehors d'un mandat, la stipulation faite pour autrui est nulle : d'une part, parce que le stipulant n'a pas d'intérêt à l'exécution de la promesse et « pas d'intérêt, pas d'action » ; d'autre part, le tiers n'a pas non plus d'action, car la maxime « *Res inter alios...* » s'y oppose.

Mais, à la règle de l'art. 1119, l'article 1121 c. civil apporte de suite une restriction : « On peut stipuler au profit d'un tiers, lorsque telle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi-même, ou d'une donation que l'on fait à un autre ». Ainsi, la stipulation pour autrui est valable du moment que le stipulant a intérêt à ce qu'elle soit exécutée. Cela se rencontre en deux cas : Lorsqu'elle est la condition d'une stipulation faite

(1) V. RAYNAUD, op. cit. ; LAMBERT, *Stipulation p. autrui*, thèse, Paris, 1893 ; LARONZE, *De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie*, thèse, Paris, 1905 ; R. JAY, *Bull. Soc. Etud. législ.*, 1907, p. 547. M. PLANIOL, note sous *Trib. civ. de Cholet*, 12 février 1897, D. 903. 2. 25.

pour le stipulant même, ou lorsqu'elle est la condition d'une donation que le stipulant fait au promettant.

Pour éviter d'être frappée de nullité, la stipulation pour autrui doit donc, en somme laisser un rôle actif au stipulant; la loi ne l'admet pas à l'état isolé, lorsque l'intérêt du tiers en est l'objet unique. Mais, par l'insertion d'une clause pénale et puisque le tiers peut être une personne indéterminée et même une personne future (1), la stipulation pour autrui pourrait être considérée toujours valable.

C'est à cette théorie si ample de la stipulation pour autrui « dont il est impossible de fixer les limites » (2), que la doctrine a recouru pour résoudre la difficulté qui se posait devant elle sur la nature juridique du contrat collectif. On s'est dit qu'il y a stipulation pour autrui, parce que la conclusion d'une convention collective met en présence les trois sujets de droit : *un stipulant*, qui est le syndicat, agissant sans mandat; un *promettant*, qui est le patron ou l'association patronale; et enfin *les tiers*, les ouvriers, au profit desquels le syndicat stipule. Il y a, de plus, la condition nécessaire à la validité de ce contrat : la promesse faite par le syndicat « de faire son possible pour que le travail soit repris ou continué aux conditions agréées » (3). La jurisprudence reconnaît également que le syndicat promet au patron « d'user de son influence auprès de ses adhérents » en

(1) V. PLANIOL, op. cit., tome II, n° 1236 et s.; 1257 et suiv.

(2) Idem, tome II, n° 1216.

(3) V. RAYNAUD, op. cit., p. 278.

vue de la reprise du travail aux conditions arrêtées par la convention collective (1). Cette promesse suffit pour que la convention soit valable.

Les partisans de cette doctrine s'efforcent de bien mettre en lumière les avantages pratiques d'une pareille solution : Les contrats collectifs profitent à tous les membres du groupement, même futurs, car les tiers bénéficiaires peuvent être indéterminés pourvu qu'ils soient déterminables au jour où l'accord doit produire effet à leur profit. Au surplus, la théorie de la stipulation pour autrui explique bien les diverses actions qui naissent de ces contrats : D'abord, les ouvriers ont chacun une action contre le patron qui a consenti à l'entente, en leur qualité de tiers. D'autre part, le syndicat aura une action en exécution contre le promettant, car il est lui-même intéressé à l'accomplissement de ses engagements. Seulement, il fallait préciser en quoi consistait cet intérêt du syndicat : la question souleva des discussions. Il était difficile de dire qu'il y eût là un intérêt pécuniaire de la part du groupement. Ainsi, la majorité des auteurs (2) admet que *l'intérêt moral suffit*. Cet intérêt, comme nous l'avons vu à l'occasion de la jurisprudence, était déjà reconnu par la pratique en matière de responsabilité délictuelle. « C'est l'intérêt professionnel, qui réclame que les conditions du travail stipulées, soient observées, que la

(1) V. Trib. civil de St-Etienne, 11 juillet 1907, rapporté sous Lyon, 10 mars 1908, D. 909, 2. 33 et la note de M. CAPITANT.

(2) RAYNAUD, op. cit., p. 278; DESLANDES, note précitée; CAPITANT, note précitée; PIC, loc. cit.; NAST, thèse précitée, p. 135 et s.

paix et la prospérité règnent dans le métier, que le rôle de défense et de sauvegarde du syndicat se trouve suffisamment accompli » (1). Remarquons, d'ailleurs, que la loi elle-même fait du syndicat le représentant et le défenseur de l'intérêt professionnel (2).

De son côté, le patron pourra poursuivre le syndicat en paiement de dommages-intérêts, si ses membres refusent de reprendre ou de continuer le travail conformément aux nouvelles conditions de l'accord. Le syndicat répond, en effet, personnellement de sa promesse « de faire son possible » pour l'exécution du contrat.

Ce dernier point a donné lieu à des critiques : Une partie de la doctrine a objecté qu'une telle promesse est dénuée de valeur juridique, puisqu'elle se résout en un élément subjectif qu'on ne saurait apprécier. « Une telle promesse n'est rien ; elle est l'ombre d'un engagement ; le patron n'en tire aucune prérogative nouvelle. Il serait au moins nécessaire, pour que l'on pût parler de promesse obligatoire pour le syndicat, que celle-ci fût l'équivalent d'une clause de porte-fort. Mais elle ne l'est pas » (3). On ne saurait donc considérer la convention collective comme une stipulation pour autrui au sens de l'art. 1121 c. civil : il lui manque l'élément essentiel exigé par ce texte pour la validité d'une pareille opération.

D'après la majorité des auteurs, cette objection

(1) RAYNAUD, *op. cit.*, p. 278.

(2) La loi du 21 mars 1884, art. 3.

(3) MOISSENET, thèse précitée, p. 175 ; Cf. LARONZE, thèse précit., p. 408 ; NAST, thèse précit., p. 142.

n'est pas décisive : Même en admettant qu'une telle promesse de la part du syndicat ne comporte pas de sanction, il faut reconnaître que le syndicat contracte dans les ententes collectives au moins des obligations négatives, nettement caractérisées. Ainsi, il est tenu de ne rien faire qui puisse compromettre l'exécution loyale de l'accord. La convention une fois signée, il ne peut plus inciter les ouvriers à refuser le travail pour obtenir des conditions meilleures. Si le syndicat contrevenait à cette obligation, sa responsabilité serait engagée et le patron pourrait le poursuivre en dommages-intérêts (1).

La jurisprudence a même fait valoir l'obligation du syndicat d'user de son influence morale sur les ouvriers en vue de l'acceptation des conditions stipulées au contrat, obligation donc de faire (2).

En outre, il faut au moins reconnaître l'analogie de la promesse « de faire son possible » avec une clause pénale, dont la sanction serait sous-entendue et qui validerait la stipulation (3).

Les partisans de la stipulation pour autrui invoquent encore en leur faveur l'analogie que présente le contrat collectif de travail avec les contrats passés par une ville au profit de ses habitants. Dans ces contrats, nommés d'utilité publique, on a décidé qu'il y avait une stipulation pour autrui valable. C'est ainsi que la Cour de Cassation belge a jugé dans un procès, resté célèbre,

(1) V. APPLETON, loc. cit.

(2) V. La Cour de Lyon, 10 mars 1908, D. 909, 2. 33.

(3) V. LAMBERT, thèse précitée, 2<sup>e</sup> partie, n<sup>o</sup> 1-10.

de la Ville de Mons (1). La Cour reconnaissait à la ville le droit de poursuivre en exécution la convention intervenue entre elle et la Compagnie d'éclairage au gaz, en se basant sur l'intérêt général que la convention présente. Cette thèse, quoique défendue par M. Labbé, est très discutée; elle a trouvé un adversaire décidé en M. Sainctelette (2). Par suite, elle ne peut beaucoup contribuer à la solution du problème qui nous intéresse.

En admettant que la théorie de la stipulation pour autrui puisse surmonter les critiques qu'on lui a adressées, il ne faut cependant croire que ce cadre rende exactement compte du mécanisme juridique de notre contrat.

En effet, la stipulation pour autrui bénéficie au tiers par le seul fait de la ratification et l'on sait que la ratification est essentiellement un acte unilatéral de volonté : Il se passe sans le concours du promettant et ses effets remontent au jour même de la conclusion du contrat. Il faudrait donc que nous trouvions ce principe appliqué à notre cas. Or, il n'en est rien. Les conventions collectives ne remplacent pas les contrats individuels de travail, elles ne s'appliquent que dans la mesure où ces contrats interviennent. Par conséquent, la ratification consiste dans la passation de ces contrats, dans lesquels le patron, qui est le promettant, intervient à nouveau. Il

(1) V. Cass. belge, 21 juillet 1888, S. 89. 4. 9, note de M. LABBÉ.

(2) V. Revue de dr. international et de législ. comparée, 1888, p. 425 et s.; Comp. PLANIOL, tome II, page 385, note 1.

s'ensuit que le promettant aurait le droit d'empêcher la ratification du tiers bénéficiaire et de rendre illusoire l'application de l'entente, car il n'est au pouvoir de personne de l'obliger à passer des contrats individuels (1).

Comment expliquer cela avec les règles de la stipulation pour autrui ? (2). Comment expliquer le droit né en la personne du tiers bénéficiaire contre le promettant dès le jour de la stipulation, du moment que ce droit est soumis pour son exécution à la volonté du promettant ? (3)

L'analyse juridique trouve encore d'autres graves défauts à la théorie de la stipulation pour autrui : Qui dit stipulation pour autrui, dit contrat en faveur des tiers. Ceux-ci peuvent bénéficier ou non de l'acte passé à leur profit; ils sont absolument libres de le ratifier ou de le refuser. Et le stipulant ne saurait se prétendre lésé par le refus du tiers et, comme tel, agir en justice de ce chef. Or, nous savons que par le contrat collectif, les ouvriers. — tiers bénéficiaires, — n'acquièrent pas seulement des droits, mais qu'ils assument également des obligations. Un ouvrier, membre du syndicat, qui a

(1) V. MOISSENET, op. cit., p. 176 et s.

(2) V. ROUAST, thèse précit., p. 283.

(3) Mais, s'il est vrai que l'ouvrier n'a pas d'action pour obliger le patron à l'embaucher, il ne résulte pas de là que l'accord n'oblige l'employeur à aucune prestation: Ce serait méconnaître la volonté des parties contractantes. Après la signature de l'entente, la liberté de contracter du patron se trouve certainement limitée; il ne peut plus engager les ouvriers à des prix inférieurs, ou leur imposer plus d'heures de travail que la convention prévoit. Cela constitue donc une obligation négative (V. VISSCHER, op. cit., p. 84; ROUAST, op. cit., p. 318; NAST, op. cit., p. 141).

conclu l'accord, ne doit plus se faire embaucher à un salaire inférieur au minimum établi par la convention. La jurisprudence a une tendance certaine à considérer que le syndiqué est tenu de respecter les clauses du contrat collectif. Elle reconnaît au syndicat le droit d'agir en paiement de dommages-intérêts contre l'employé récalcitrant (1).

Dès lors, comment justifier ce recours par le système de la stipulation pour autrui ? Depuis quand le tiers bénéficiaire n'est-il plus libre de refuser la ratification d'un pareil acte ? Les défenseurs de cette théorie se sont bien aperçus de cette objection péremptoire à laquelle elle se heurte : « Il est certain que c'est par ce côté que la théorie que nous avons choisie semble le plus faible : on ne voit pas bien à quoi se rattache ce recours. Force serait alors d'admettre ici un mandat légal, donné au syndicat par la loi, pour promettre le fait d'autrui (observation des clauses du contrat) » (2).

Il semble donc que ces actions individuelles, qui naissent de la convention collective, résultent de l'engagement pris par le syndicat que ses membres respecteront l'accord, c'est-à-dire d'une promesse pour autrui et non d'une stipulation pour autrui.

Il y a encore une autre considération importante : Si nous supposons que le contrat soit intervenu entre deux collectivités, un syndicat patronal et un syndicat

(1) V. en ce sens, l'arrêt du Trib. de Bourgoin, du 21 juin 1901, confirmé par la Cour de Grenoble, D. 903, 2. 31, note de M. PLANIOL sous Grenoble, 6 mai 1902.

(2) V. RAYNAUD, op. cit., p. 286, note 1.

ouvrier, la thèse de la stipulation pour autrui devient absolument impuissante à expliquer le mécanisme juridique de la convention. La difficulté mentionnée à l'instant redouble, car il y aura deux sortes d'actions individuelles. Mais, il y a plus : D'habitude, le syndicat patronal ne stipule rien du syndicat ouvrier avec lequel il contracte (1); C'est lui, qui s'engage à payer un salaire plus élevé ou à faire travailler moins d'heures qu'auparavant. Par conséquent, il n'y aura pas de stipulation pour autrui du côté patronal, mais promesse pour autrui : En contractant, le syndicat patronal a promis à celui des ouvriers que chacun de ses membres se soumettrait aux conditions de travail arrêtées de commun accord.

Ainsi, le contrat collectif comprend bien une stipulation pour autrui, si l'on veut, mais il comporte aussi une *promesse pour autrui*. Le syndicat a un double rôle : Il stipule des clauses favorables à ses membres, mais en même temps, il promet leur acceptation.

Reste à savoir si oui ou non, une telle promesse est valable dans notre droit. La réponse est donnée sans hésitation. Cette promesse est valable, car elle équivaut toujours à la *clause de porte-fort*, prévue et admise par l'art 1120 du code civil. Mais toute la question n'est pas là : Il faut encore voir si cette *théorie de la promesse pour autrui* peut s'adapter à notre espèce, si elle

(1) Nous parlons du cas où la convention intervient en temps de paix industrielle et non pas après une grève, quand on pourrait objecter que le syndicat patronal stipule la reprise du travail.

correspond à l'organisation actuelle du contrat collectif de travail.

Un auteur allemand (1) a proposé de solutionner les difficultés des conventions collectives en combinant les théories de la stipulation pour autrui et de la promesse pour autrui. De cette façon, on justifiera le « substratum » nécessaire à la validité de la stipulation faite au profit des ouvriers, et qui consiste dans une « stipulation faite pour soi-même ». Le droit du syndicat à l'action en exécution est légitimé du même coup. De même, on expliquera pourquoi les syndiqués sont tenus de ne pas contrevenir aux clauses du contrat et aussi le droit des syndicats à poursuivre leurs adhérents en cas d'inexécution. En plus, l'intervention du promettant (syndicat) dans la ratification de la stipulation, est explicable : Il y intervient non pas comme promettant, mais comme tiers bénéficiaire d'une promesse pour autrui, dont l'exécution dépend évidemment de lui.

Cependant, les avantages que cette théorie offre à côté de celle de la stipulation pour autrui, ne sont pas décisifs. Il paraît, en effet, téméraire d'admettre la présomption d'une clause de porte-fort de la part du syndicat dans les conventions collectives telles qu'elles se présentent dans la plupart des cas. Les parties contractantes peuvent, sans doute, insérer une pareille clause dans leur entente, pour lui assurer une efficacité toute particulière. Ce sera au moyen d'une *clause pénale* que le syndicat ouvrier garantira, par exemple,

(1) V. ZEITLER, Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages, p. 77, cité par M. DE VISSCHER, op. cit., p. 86.

l'acceptation de l'accord par ses membres (1). Mais, pour qu'il y ait un tel engagement, il faut, encore une fois, une clause spéciale et formelle, et non une simple présomption. La responsabilité du syndicat ne peut résulter que d'une stipulation expresse.

Même s'il était vrai que le contrat collectif impliquât de la part du syndicat non seulement une stipulation pour autrui, mais aussi une promesse pour autrui, nous ne sommes pas, par cela, beaucoup plus avancés dans la solution de notre problème. Que dit, en effet, la théorie du porte-fort ? Qu'il s'engage à *rapporter la signature d'autrui*. Il est donc tenu d'une *obligation de faire*; s'il réussit à obtenir le consentement d'autrui, il est *libéré*; s'il n'y réussit pas, il manque à son obligation et doit payer les dommages-intérêts (2).

Dans l'espèce, le syndicat devrait être condamné aux dommages-intérêts envers le patron, si ses membres refusent d'adhérer aux conditions du traité. Mais alors, le syndicat doit avoir, à son tour, une action en recours contre ses membres pour leur imposer le respect du contrat; autrement ce serait aller au contraire du but poursuivi par cette institution. Seulement, il faudrait trouver un fondement à ce droit de recours et il n'existe pas, car le porte-fort n'oblige jamais le tiers dont il a répondu (3).

(1) C'est le cas du contrat collectif intervenu à Turin en 1906, entre la Société d'automobiles « Itala » et la Fédération Nationale des métallurgistes.

(2) V. PLANIOL, op. cit., tome II, n° 1020.

(3) V. ROUAST, thèse précit., page 289.

### § 3. THÉORIE DU CONTRAT INNOMÉ

Des développements qui précèdent, il résulte que la théorie de la stipulation pour autrui, seule, ou accompagnée de celle de la promesse pour autrui, est de beaucoup supérieure à la thèse du mandat. Elle a ce grand mérite de ne pas faire disparaître le syndicat après avoir signé le contrat collectif. Elle ne lui enlève pas son véritable rôle qui est d'être partie à l'acte.

Pourtant, pas plus que la théorie du mandat, le système de la stipulation pour autrui ne satisfait pleinement une analyse juridique sérieuse. Il se heurte, entr'autres, à cette critique décisive qu'il n'y a pas de *tiers* en notre cas : Si on peut dire que les ouvriers non inscrits au syndicat sont pour lui des véritables tiers, comment pourrait-on soutenir que ses membres sont des tiers vis-à-vis de lui ? (1). Même dans le système qui admet que la majorité fasse la loi à la minorité, où les opposants sont donc des tiers, les membres de la majorité n'ont pas cette qualité : ils sont les auteurs de la convention et non des tiers.

Aussi étant donnée l'impossibilité de ramener le contrat collectif de travail à une institution préexistante de droit civil, il est naturel que certains auteurs essaient de construire une nouvelle théorie qui puisse expliquer les rapports multiples créés par ces conventions.

Dans sa remarquable note aux Pandectes françaises (2), M. Deslandres propose de résoudre la difficulté

(1) DESLANDRES, note Pand. fr., 1894, I. I. sous Cass. Ch. civile, 1 février 1893; PASSAMA, thèse précit., p. 80 et s.

(2) Ibid., P. fr., 1894, I. I.

par une combinaison des règles du mandat et de la stipulation pour autrui. Voici son argumentation : « Il n'y a pas mandat, nous dit-il, en ce sens que le syndicat agit spontanément sans procuration préalable, en ce sens aussi que la personnalité du syndicat ne s'efface pas complètement derrière celle de ses membres, que le contrat n'est pas censé passé entre le patron et les ouvriers, mais se forme entre le syndicat et le patron ; cela est nécessaire pour que le contrat soit déclaré valable, pour qu'il réponde aux conditions dans lesquelles il se forme, c'est un emprunt fait à la stipulation pour autrui dans laquelle le stipulant agit, en effet, sans adhésion préalable du tiers bénéficiaire, dans laquelle, également, les conditions de validité du contrat s'apprécient entre le stipulant lui-même et le promettant. Il n'y a pas davantage pure stipulation pour autrui, en ce sens que le syndicat peut traiter pour ses adhérents sans que les conditions spéciales de l'article 1121 c. civil se rencontrent ; nous savons qu'il est nécessaire de dépasser les limites ordinaires de la stipulation pour autrui, et ceci est un emprunt au mandat, dans lequel l'action du mandataire est illimitée ».

En élaborant cette construction, l'auteur a eu en vue, certainement, l'intérêt légitime de donner satisfaction aux besoins de la pratique. Mais, sa formule pour caractériser le rôle juridique du syndicat : « un mandataire qui reste partie au contrat qu'il passe au profit d'autrui, comme l'est celui qui a stipulé pour un tiers », manque de base juridique. Elle est insoutenable en ce sens qu'un cumul des qualités de mandataire et de sti-

pulant pour autrui ne saurait se concevoir. En effet, qu'est-ce que ce contrat qui est à la fois stipulation pour autrui et mandat ? De deux choses, l'une : « Ou bien le syndicat représente ses membres en qualité de mandataire et alors sa personnalité s'efface et passe au second plan ; ou bien, il stipule en leur faveur, et alors il cesse de représenter, il est partie au contrat » (1). Il aurait mieux valu, comme l'a fait remarquer M. Raynaud (2), choisir entre deux solutions plus nettes et plus juridiques que celle proposée par l'annotateur des *Pandectes*, à savoir si le législateur de 1884 a introduit ou non une innovation dans le droit, en permettant implicitement au syndicat de passer des conventions collectives. Si on répond par l'affirmative, il faut dès lors imaginer un type nouveau d'institution juridique pour expliquer le contrat collectif de travail. C'est précisément dans cette voie qu'est entrée la grande majorité de la doctrine. En partant du principe que notre droit ne limite pas, comme le droit romain, le nombre des contrats à des catégories déterminées, on a conclu que dans les conventions collectives il faut voir des contrats *sui generis*, des *contrats innomés*.

Cette nouvelle conception a été formulée pour la première fois par M. Geny dans une note *aux Pandectes* (3), où il ne traite, d'ailleurs, qu'incidemment du contrat

(1) DE VISSCHER, *op. cit.*, p. 88.

(2) RAYNAUD, *op. cit.*, p. 276.

(3) *Pand. fr.*, 1898, 2. 246.

collectif (1) : « En vérité, dit-il, je suis bien tenté de me demander d'où vient ce besoin qu'on paraît éprouver d'un cadre à contours arrêtés pour contenir cette institution d'un nouveau genre... En introduisant une institution récente dans un moule antique, qui n'est point fait pour elle, ou en lui composant une structure plus complexe par l'assemblage de pièces hétérogènes empruntées aux anciens concepts, on s'expose à en déformer le développement et à en fausser le jeu naturel... ».

Ainsi, le contrat passé par une personne morale, — dans notre cas un syndicat, — est un *contrat spécial*, ayant sa nature propre; et ce serait bien erroné que de vouloir l'assimiler à l'acte d'un individu, qui agit comme mandataire ou de celui qui stipule pour une autre personne.

Ce système a eu l'adhésion de la plupart des auteurs (2). Même M. Saleilles qui reconnaît le rapport étroit du contrat collectif avec une stipulation pour autrui quand il est passé par un syndicat, mais l'explique par un mandat quand il est l'œuvre d'un Comité de grève sans organisation, finit par déclarer : « Mandat ou stipulation pour autrui, ce ne sont là que des constructions provisoires, destinées à préparer le terrain.

(1) Sa thèse principale touchait au contrat d'utilité publique, dans lequel il se refusait également de reconnaître une stipulation pour autrui.

(2) V. M. M. PIC, loc. cit.; PASSAMA, op. cit.; NAST, op. cit.; LARONZE, op. cit.; CAPITANT, note précitée et dans son cours de législ. industr. l'année 1911-1912, p. 167; ROUAST, op. cit.

Elles sont une adaptation de nos idées traditionnelles à une *situation toute nouvelle, qui exigera dans l'avenir une meilleure compréhension de la réalité* » (1).

On ne saurait qu'approuver les partisans de cette théorie, qui s'élèvent contre la méthode d'interprétation juridique, d'après laquelle il faudrait ramener à des conceptions anciennes les institutions sorties des situations nouvelles de la vie sociale. Autrement, ce serait nier tout progrès dans le domaine juridique et dire que le droit se passe des nécessités pratiques.

Mais il faut s'entendre : En proclamant que le contrat collectif est un contrat innomé, c'est tourner la difficulté sans la résoudre ; c'est masquer sous un mot une absence complète d'explication. Notre éminent maître nous met en ces termes en garde contre l'abus qu'on fait des contrats innomés : « Contrat *sui generis*, contrat innomé, ce sont des dénominations qui n'avancent à rien, car elles ne disent rien » (2). Elles diraient tout, si les contrats innomés formaient dans le droit des catégories définies et précises, mais, malheureusement, nous n'en sommes pas là.



Nous concluerons avec MM. Laronze et Rouast que le contrat collectif de travail, dans sa forme actuelle, est un contrat innomé, en ce sens qu'il ne peut être identifié avec aucun type de contrat existant. Mais s'il n'est assimilable à aucun contrat du droit civil, il peut, en

(1) SALEILLES, Bull. Soc. Etud. législ., 1908, p. 84.

(2) V. PLANIOL, Une association méconnue, auteurs et directeurs de théâtre, Revue critique, 1909, pag. 10.

revanche, être rapproché de l'un d'eux, de la stipulation pour autrui (1).

On peut, en effet, considérer le contrat collectif comme un cas particulier de stipulation pour autrui sans se heurter à l'article 1119 c. civil, si l'on analyse la nature des personnes juridiques dans cette idée que le syndicat n'est que la personnification en un intérêt commun des intérêts individuels (2), « la résultante sous forme d'intérêt collectif, des intérêts particuliers qu'elle représente » (3). Lorsque le syndicat conclut une convention, il le fait comme personne morale, à qui une existence juridique propre est acquise; et « on peut prétendre que l'article 1119 n'est point fait pour elle (la personne morale), lorsqu'elle traite des intérêts particuliers dont elle est l'organe » (4).

Ce rapprochement du contrat collectif à la stipulation pour autrui explique et justifie également l'exception qu'on en trouve à l'art. 1165 c. civil : Comme la stipulation pour autrui, la convention collective constitue une dérogation à la règle « Res inter alios... », en créant des droits à l'égard des tiers, sans qu'ils interviennent à l'acte.

Cependant, il faut reconnaître qu'on a affaire dans notre cas à une stipulation pour autrui toute particulière. Tandis que la stipulation pour autrui normale suppose trois individus physiquement et juridiquement dis-

(1) ROUAST, *op. cit.*, p. 292.

(2) LARONZE, *op. cit.*, p. 410.

(3) et (4) SALEILLES, *Etudes sur la théorie générale de l'obligation*, p. 269, note 1.

tinets, nous nous trouvons en impossibilité de séparer complètement la personne du stipulant et celle du tiers bénéficiaire dans la convention collective.

De même, un autre trait caractéristique qui dépasse singulièrement le cadre de la stipulation pour autrui, c'est que celle-ci constitue une demi-exception seulement à l'article 1165 c. civil. Elle permet simplement de *donner un droit à un tiers* qui n'a pas été partie au contrat. Dans la convention collective, au contraire, il y a une exception totale à l'art. 1165 c. civil. L'accord crée non seulement un droit au profit des ouvriers, restés étrangers à l'acte, mais la tendance est de considérer comme *obligatoire* pour les syndiqués l'acceptation des conditions stipulées par le syndicat. C'est là la nouveauté la plus remarquable du contrat collectif de travail. Sans aucun doute, cette tendance va s'accroître et le jour n'est pas éloigné où elle sera une réalité. C'est précisément pour expliquer et justifier cette particularité des charges imposées à des tiers non partie à l'acte, qu'on a introduit les éléments « nécessité » et « contrainte » dans la notion de collectivité, qui est le fondement du contrat collectif.

## SECTION II

---

### § I. Explication du contrat collectif de travail par la théorie de la personnalité morale

Nous avons vu que l'explication du contrat collectif de travail par d'autres contrats du droit civil, ne donne aucun résultat. Dès lors, il fallait chercher ailleurs la théorie qui puisse rendre compte de la nature juridique des conventions collectives et de leurs effets.

La difficulté qui s'oppose à la solution de ce problème, c'est qu'on se trouve en présence d'un acte juridique auquel interviennent au moins trois parties : le patron, le syndicat ouvrier et les syndiqués. Tous ont des rôles différents et par suite leurs droits et leurs obligations propres. Un pareil acte est une exception dans le droit et le type ne s'en trouve guère que la stipulation pour autrui. C'est même pour cette raison qu'on a voulu expliquer le contrat collectif de travail à l'aide de cette dernière théorie, lorsque la thèse du mandat n'a pas été adoptée. L'objection péremptoire, soulevée par les explications traditionnelles, provenait du fait qu'elles se fondaient plus ou moins consciemment sur la théorie de la personnalité-fiction (1). Or, par la séparation artificielle qu'elle établit entre l'être

(1) Il y a trois systèmes divers pour expliquer le vaste problème de la personnalité juridique: système de la fiction légale, système négatif de l'idée de la personnalité, système de la réalité de la personnalité morale.

moral et les individualités qui le composent, la théorie de la fiction légale se met en contradiction absolue avec la réalité des choses. Au lieu d'envisager l'association comme *l'expression juridique* de ses membres, on l'érige en une personnalité absolument indépendante. Il est inadmissible de considérer comme des tiers, étrangers à la vie juridique du groupement, les membres qui constituent sa raison d'être et sa véritable fin (1). Lorsque la personne morale agit, elle n'est qu'en apparence l'auteur de l'acte; au fond, ses membres en sont les seuls sujets des droits et des obligations.

En partant de cette conception, un auteur récent (2) a essayé de construire un autre système sur la nature juridique du contrat collectif de travail. Puisque le syndicat et ses adhérents ne forment qu'un seul tout et qu'on ne peut les distinguer, il résulte que l'accord est conclu par ceux-là mêmes qui seront appelés à en profiter. De cette façon, nous ne sommes plus en présence d'un acte juridique complexe, à cause de l'intervention de trois parties au moins, ayant des rôles différents. Il n'y a que le patron et les ouvriers, qui passent le contrat, ces derniers agissant sous le masque du syndicat (3).

A son avis, cette théorie peut justifier toutes les par-

(1) V. DE VISSCHER, *op. cit.*, p. 121.

(2) M. NAST, thèse précitée; il y est revenu dans un article de la *Revue critique*, 1908, p. 536.

(3) Si l'entente est conclue par des groupements non personnalisés, p. ex. un comité de grève, rien d'original: Il y a là un faisceau de contrats individuels ayant cette particularité qu'ils sont passés par un mandataire commun.

ticularités des conventions collectives. Ainsi, les membres du syndicat sont tenus de respecter les engagements résultant des clauses du contrat, car ils en sont les véritables auteurs. D'autre part, chacun d'eux pourra, par l'intermédiaire du syndicat, poursuivre le patron en cas d'inexécution des siens, leur intérêt individuel étant lésé par le non respect de la convention; le syndicat agira alors au titre individuel. Mais le syndicat aura également une action collective, non pas pour défendre l'intérêt collectif, qui, en réalité, ne se distingue pas des intérêts individuels des membres, mais pour atteindre plus facilement le but en vue duquel le groupement a été constitué (1). Point n'est besoin de justifier l'existence de cette action en exécution au moyen d'une fiction quelconque. Par le fait seul qu'il y a une collectivité organisée, l'action naît, ou du moins, rien ne s'oppose à ce qu'elle prenne naissance. Au contraire de ce qui se passe lorsque la collectivité n'est pas organisée et où, par conséquent, on ne peut pas admettre une pareille action, il existe ici un organe capable de l'exercer, c'est le syndicat. Cette action ne résulte pas d'une stipulation pour autrui; elle repose sur le contrat social, sur la volonté des syndiqués, manifestée dans les statuts, de grouper leurs intérêts individuels communs, en vue de les faire respecter au moyen d'une action collective (2).

De même, en ce qui concerne les syndiqués à venir,

(1) V. NAST, thèse précitée, p. 180.

(2) Ibid., p. 183.

il est inutile de faire intervenir la notion de la stipulation pour autrui. La convention s'impose à eux pour la même raison que les contrats passés par une Société par actions produisent leurs effets à l'égard des futurs actionnaires. En entrant dans le syndicat, ils adhèrent à ses statuts et par cela même, ils consentent aux accords préalablement conclus (1).

Enfin, l'obligation des membres vis-à-vis du syndicat se confond avec celle qu'ils ont à l'égard de leurs co-syndiqués; toutes deux ne sont que la conséquence du fondement contractuel de la personnalité morale. En adhérant à la collectivité, les syndiqués contractent des obligations les uns vis-à-vis des autres (2).

Malgré sa nouvelle conception, cette thèse ne semble pas, cependant, résoudre pleinement la difficulté du contrat collectif. La raison est justement qu'elle se base sur la personnalité morale, qui est absolument impuissante à justifier la nature et les effets des conventions collectives.

S'il est vrai de dire qu'un groupement personnifié ne forme pas un être abstrait, doué d'une vie propre, on ne saurait toutefois conclure que « le syndicat et ses membres c'est tout un et qu'on ne peut, sans nier la réalité, les distinguer ». En effet, lorsqu'une personne est entrée dans une association personnifiée, il faut désormais distinguer en elle deux parties : l'une qu'elle a détachée de sa personnalité juridique pour la faire en-

(1) V. NAST, thèse précit., p. 184.

(2) Ibid., p. 273, 277 et 283.

trer dans la collectivité, et l'autre qu'elle a conservée autonome. Autrement, si le fait d'entrer dans un groupement quelconque anéantissait notre personnalité juridique indépendante, personne ne consentirait à aliéner son existence juridique. De même, comment expliquer la possibilité pour certains d'être membres à la fois de plusieurs associations, sinon en admettant que chacun d'eux laisse indépendante une partie de leur personnalité.

Il serait donc absolument faux de soutenir que l'ouvrier entré dans un syndicat, n'est plus désormais que « syndiqué », qu'il n'y a pas dans ses actes et ses responsabilités une séparation fondamentale à faire, suivant qu'il est envisagé comme syndiqué ou comme individu (1).

Dès lors, la théorie de la personnalité morale n'explique plus la double série des rapports juridiques qui caractérise les conventions collectives. Elle rend compte de la responsabilité limitée qu'engendrent les clauses d'une portée très générale, contenues dans l'accord et qui n'intéressent en rien la conclusion des contrats individuels de travail. L'engagement pris par le syndicat oblige chacun des membres jusqu'à concurrence de leur part virile dans le patrimoine social. Mais l'insuffisance de cette doctrine apparaît tout de suite, lorsqu'il s'agit d'expliquer les clauses essentielles du contrat collectif, celles qui doivent se retrouver implicitement comprises

(1) PIROU GAETAN, Les conceptions juridiques successives du contrat coll. de travail en France, thèse, Rennes, 1909, page 221 et s.

dans les contrats d'embauchage. Ces clauses engagent la responsabilité individuelle des syndiqués *in infinitum*, sur leur propre patrimoine (1). Comment justifier par la personnalité morale cette obligation qu'ils ont de ne pas passer des contrats personnels en contradiction avec l'entente collective ? La personne morale ne peut en aucune façon supprimer la liberté de travail de ses membres. Ceux-ci, en adhérant au pacte social, n'ont pas aliéné leur liberté de contracter, car ce serait contraire à l'ordre public.

Si nous envisageons la question au point de vue des droits et actions à exercer par le syndicat au nom des intérêts généraux de la profession, la théorie de la personnalité morale est à plus forte raison inadmissible. Elle est la négation même de l'*intérêt collectif*, distinct des intérêts individuels des membres qui composent la personne morale. Suivant ce système, « l'intérêt général ou collectif n'est que la réunion des intérêts individuels » (2). Par suite, le syndicat n'aura aucune action en justice s'il ne prouve que le dommage professionnel se résout en un dommage personnel pour chacun de ses membres. Une telle conséquence est impossible à admettre, car le syndicat est de par la loi elle-même le défenseur des intérêts généraux de la profession. Il a donc ses droits propres sanctionnés par des actions qui lui sont personnelles.

(1) COLSON, rapport oral, Bull. de la Soc. Etud. légis., 1907, pag. 509; VISSCHER, op. cit., p. 127; ROUAST, op. cit., p. 322; PIROU, op. cit., p. 222.

(2) V. NAST, thèse précitée, p. 225.

Enfin, il y a encore un autre grave reproche qu'on peut faire à cette thèse. Elle limite étroitement le contrat collectif de travail au contrat passé seulement *par un groupement personnifié*. Or, ce serait nier la réalité des choses que de limiter si strictement le champ d'application des conventions collectives. En fait, l'accord collectif est très souvent passé par des collectivités organisées, autres que le syndicat, par exemple, par des conseils d'usine et des Comités de grève. L'erreur de ce système provient de ce qu'il ne fait pas de distinction entre les groupements organisés et personnifiés et ceux qui sont simplement organisés, sans être doués de la personnalité morale. Il n'y a, cependant, aucune raison pour refuser à ces derniers la qualité de passer des conventions collectives de travail.

On est d'autant plus forcé d'admettre cette manière de voir, qu'il y a des pays, comme l'Allemagne, où l'intervention de la personne morale à un contrat collectif est exceptionnelle, puisque les syndicats n'y ont pas, en général, la personnalité morale (1).

## § 2. Explication du contrat collectif par la théorie de la réalité juridique des personnes morales

La particularité essentielle des conventions collectives est de produire une double série de rapports, dont les uns intéressent la collectivité envisagée dans sa personnalité morale, tandis que les autres visent directe-

(1) V. ROUAST, *op. cit.*, p. 325.

ment les individus qui la composent. La théorie précédente, d'après laquelle la personne morale n'est qu'une simple forme collective de l'activité juridique des individus, se heurte précisément à cette grande difficulté qu'elle n'explique pas les deux séries de rapports créés par le contrat; elle ne peut justifier qu'une des catégories de relations.

Afin de combler cette lacune, on a songé à une autre thèse, celle de la réalité juridique des personnes morales. Au lieu de considérer la personne morale comme une unité idéale complètement indépendante des êtres qui la composent, *on l'envisage comme un composé des activités et des droits individuels.*

Pour atteindre le but commun poursuivi par les associés, il faut nécessairement reconnaître qu'il se crée au sein de toute collectivité personnifiée une volonté collective, distincte des volontés individuelles. La meilleure preuve de ce fait est que dans tous les actes accomplis par l'association durant sa vie, les membres ne voient pas l'expression de leurs volontés personnelles. Chacun vote non de son chef, « mais comme le facteur intégrant d'une volonté supérieure à la sienne et qu'il s'agit de manifester dans l'indivisibilité de son expression » (1).

Cette volonté collective n'est donc ni la représentation, ni la somme des volontés individuelles; elle constitue une réalité psychologique, dont le droit est obligé de tenir compte (2).

(1) V. THALLER, note Dal. 93, 1. 108.

(2) V. DE VISSCHER, op. cit., p. 134.

Mais, si la volonté collective est différente des volontés particulières, il n'y a pas lieu de l'attribuer à un être distinct : C'est l'erreur que les autres théories sur la personnalité morale n'ont pas su éviter. « Il y a une volonté collective qui se forme dans chaque conscience individuelle », nous dit M. Saleilles, pour nous montrer qu'elle n'existe pas à l'état isolé (1).

Ainsi, on le voit, nous avons affaire à la nouvelle théorie allemande présentée d'abord par Beseler et développée en suite, par Gierke. Selon ces auteurs, les personnes morales, loin d'être des fictions de la loi, sont douées d'une vie réelle, ont une existence véritable. Cela tient à ce que dans toute association il se forme une volonté collective, distincte de la volonté des individus qui la composent, et laquelle se manifeste à l'extérieur par ses organes. L'organe n'est que l'expression juridique du groupement, par conséquent il n'agit pas comme son représentant. S'il prend une décision quelconque, c'est en réalité aux administrateurs qui le composent qu'appartient le droit de vouloir au nom de la personne morale; mais chacun d'eux se place pour délibérer au point de vue des intérêts généraux de l'association, dont il est censé interpréter la volonté (2).

En se basant sur cette théorie, une partie de la doctrine a conclu que l'établissement d'un contrat collectif de travail est bien l'œuvre de la volonté collective qui se dégage au sein du syndicat-personne morale (3).

(1) SALEILLES, De la personnalité juridique, p. 191.

(2) DE VISSCHER, op. cit., p. 138.

(3) *Ibid.*, p. 138.

Sans entrer dans la discussion du problème de la personnalité morale, concluons que cette opinion n'est pas admissible : 1° D'abord, parce qu'elle n'a pas démontré que la volonté de la collectivité est de même nature que la volonté humaine et qu'elle est, par suite, respectable au même titre ; 2° Enfin, parce qu'elle considère la volonté comme indépendante de l'individualité qui l'a produite. On arrive ainsi à constater une volonté nouvelle sans avoir un sujet qui l'exerce. La théorie de la personnalité-fiction évitait, au moins, cette dernière critique, grâce à son être imaginaire, ayant une vie propre et qui était sujet de droit (1).

Mais ce n'est pas tout : Le système allemand, que nous venons de voir, même admis sans aucune objection, reste inefficace pour expliquer le contrat collectif de travail passé par des groupements non personnifiés. A moins qu'on ne veuille accepter la solution suivante proposée par M. Saleilles : « Ne peut-on pas dire, dans la thèse de la réalité, qu'une collectivité industrielle, dès qu'elle s'organise à l'état de grève, se concentre ainsi en un groupement organique provisoire qui se revêt peu à peu des éléments successifs de la personnalité, de telle sorte que celle-ci devient par là même une réalité de fait à laquelle le droit est appelé à s'adapter, du moment que la grève n'est plus un fait illicite ? Il y a provisoirement comme un embryon de personnalité, qui doit influencer sur les effets des contrats passés au nom

(1) NÉGULESCO, Le problème juridique de la personnalité morale, thèse, Paris, 1900, p. 31.

de la collectivité, pour leur donner le même caractère et leur attribuer les mêmes résultats que lorsqu'ils sont passés par un syndicat doué de la personnalité » (1).

### SECTION III

#### **Théories Extra-contractuelles**

---

##### **§ I.**

Nous avons montré que les divers systèmes proposés n'ont pas abouti à fournir une explication suffisante de la structure juridique du contrat collectif de travail. Ni les notions du mandat, ou de la stipulation pour autrui, ni celle de contrat innomé, ou de personnalité morale, n'ont pu s'adapter aux rapports complexes que les conventions collectives comportent.

Aussi certains auteurs ont-ils déclaré qu'il est inutile de diriger les recherches sur le terrain du droit commun des contrats. Ils proclament cette idée originale que les accords collectifs ne sont pas des contrats, mais quelque chose de plus large, de plus voisin de *la loi*.

C'est la conséquence du mouvement anti-contractuel, dont nous avons parlé dans notre introduction. A cause de la rapidité des transactions et de l'inégalité des parties en présence, le contrat, dit-on, après avoir régné souverainement dans le droit, va voir décliner son pres-

(1) SALEILLES, De la personnalité juridique, p. 655, note 1.

tige. Surtout dans le domaine du travail, la notion contractuelle n'occupe plus, paraît-il qu'une place secondaire, ayant été remplacée par l'interventionisme des pouvoirs législatifs et judiciaires :

« En réalité, dit M. Duguit, le contrat de travail proprement dit tend à disparaître : la situation du patron et de l'ouvrier cesse d'être une situation contractuelle et subjective pour devenir une situation réglementaire et objective. Cette expression de contrat collectif, mise à la mode depuis quelque temps, est tout à fait inexacte ; elle désigne un phénomène juridique qui est l'opposé même du contrat » (1).

Et par ailleurs, le même auteur baptise les contrats collectifs de travail de « *conventions-lois* », en disant : « Le contrat collectif est une catégorie juridique nouvelle et tout à fait étrangère aux cadres traditionnels du droit civil. C'est une *convention-loi* réglant les relations de deux classes sociales » (2).

D'autres, cherchant à démontrer que la loi est moins permanente, moins générale et moins souveraine qu'on le pense, concluent qu'il y a des contrats ayant plus de vigueur, de durée et d'ampleur que le code ne le laisse penser. Tels sont les contrats collectifs, qui tendent à devenir de *véritables lois ou règlements corporatifs* (3).

Ce courant de la doctrine part du principe que le

(1) DUGUIT, Traité de dr. constitutionnel, tome II, p. 67 et sui.

(2) DUGUIT, Les transformations du droit privé, pag. 135.

(3) V. DEMOGUE, Notions fondamentales de droit privé, pag. 575.

recul de l'idée contractuelle est justifié par le changement des conditions sociales. Le monde moderne est caractérisé par une multitude de rapports économiques et sociaux pour lesquels un long et libre débat, que le contrat suppose à sa base, est impossible. Le contrat étant vicié en son essence, ne remplit plus pratiquement sa fonction d'utilité et de justice sociale; par suite, la conception contractuelle devrait être rejetée (1).

## § II. Théorie de l'institution

Et nous tenant strictement à la doctrine française, nous rencontrons d'autres opinions émises sur le contrat collectif de travail.

Dans ses « *Principes de droit public* », M. Hauriou l'explique par la notion de *l'institution*. En effet, dit-il, dès qu'on veut employer la forme contractuelle à sanctionner des situations qui, en réalité, sont institutionnelles, cette forme devient une pure apparence et le contenu réglementaire jure avec son enveloppe. C'est le cas, entre autres, des conventions collectives, qu'en vain les civilistes s'efforcent de tirer entièrement au contrat (2).

Le trait commun de ces contrats est l'apparition de ce qu'on appelle *la lex*, c'est-à-dire la dictée des clauses par l'une des parties et le fait que l'autre partie n'a

(1) V. DEMOGUE, Revue trimestrielle de dr. civil, 1907, pag. 246; Emm. LÉVY, L'exercice du dr. collectif, Revue trimestr., 1903, p. 97 et s.

(2) V. HAURIOU, Principes de dr. public, p. 211.

qu'à adhérer, à moins qu'elle ne renonce au contrat. Par suite, la convention passée entre le patron et le syndicat devient vis-à-vis de chaque ouvrier *une lex, un règlement*, auquel il doit se soumettre sans discussion, et adhérer par son embauchage. Or, de cette manière, on sort du domaine du véritable contrat individuel : il est de sa nature que les volontés en présence soient dans une situation d'égalité et que les clauses puissent être discutées librement.

Ainsi, le contrat collectif se ramène à un « contrat d'adhésion » ; et ces contrats d'adhésion ne sont que « l'imitation, la contrefaçon de l'adhésion au fait », élément consensuel sur lequel repose l'institution. Les contrats collectifs s'appuient, dit-on, sur l'institution grandissante de l'usine, qui est destinée tôt ou tard, à devenir un établissement d'utilité publique (1).

On entend par « *l'adhésion au fait* », le consentement donné à un acte juridique volontaire, mais déjà accompli et exécuté. Le pacte statutaire d'une collectivité est, par exemple, d'adhésion à un fait. Partant de cette dernière notion, on cherche à expliquer le caractère juridique des actes complexes, tels que l'acte de fondation d'une association, les décisions émises par l'assemblée générale des différents corps, etc. Ces actes se composent d'adhésions successives à un fait originaire de consentement, à un précédent posé, soit par des initiatives individuelles, soit par des décisions majoritaires. Au moyen de la *procédure statutaire*, toutes ces

(1) V. HAURIOU, *op. cit.*, p. 212.

adhésions sont amenées à l'unité d'un acte juridique global. Telle est l'explication d'une décision prise à la majorité des voix par une assemblée. Elle sera considérée comme l'œuvre de tous les membres, car une fois la délibération terminée, il y a *un fait*, un précédent posé par la majorité, auquel la minorité donne son adhésion. Mais ce n'est pas l'adhésion à l'acte de la majorité, puisqu'au moment de l'acte, c'est-à-dire du vote, la minorité a voté contre : c'est l'adhésion au fait produit par le vote acquis. D'où provient cette présomption d'adhésion de la part des opposants ? Elle résulte de ce qu'après la résolution prise par la majorité, la minorité a continué à siéger, à prendre part aux travaux de l'assemblée; en un mot, qu'elle est restée *dans* la *procédure* de l'institution (1).

Certes, la *théorie des actes complexes*, dont nous venons de parler, repose sur des fondements solides. On a trop abusé, en effet, des explications contractuelles en matière d'association. A force de vouloir ramener au contrat les actes de consentement qui se trouvent à la base du pacte statutaire, on risque de toucher à l'*arbitraire*; de même, quand il s'agit de justifier l'activité de l'association en vertu d'une entente initiale.

Il est également vrai que le contrat collectif de travail présente sous certains points de vue le caractère d'une « loi contractuelle, offerte aux adhésions particulières ». Une fois conclu, l'accord apparaît comme une charte privée qui s'impose sans discussion aux in-

(1) V. HAURIOU, *op. cit.*, p. 163.

dividus agissant dans sa sphère d'application locale. Dans cette mesure, on pourrait dire que la participation des nouveaux adhérents à la convention collective ne dérive pas d'un vrai contrat.

Mais, comme on l'a déjà fait remarquer (1), en ce qui concerne les participants primitifs « l'adoption de la convention collective présente bien tous les caractères d'un contrat véritable ». Envisagé sous cet aspect, il y a contrat non seulement entre le patron et le syndicat, — chose dont personne ne doute, — mais encore entre le patron et chacun des syndiqués individuellement. Le syndicat n'agit que comme organe de la volonté collective; il n'est donc pas exact de dire que l'accord souscrit par lui s'impose comme un règlement, comme une *lex* à ses membres actuels. Ceux-ci sont, en dernière analyse, les véritables auteurs du contrat (2).

## SECTION IV

### Théories Mixtes

---

Sans vouloir aller aussi loin que les partisans des théories extra-contractuelles, certains auteurs se sont proposés de concilier dans la mesure du possible les notions contractuelle et réglementaire quant à l'explication du contrat collectif de travail. En restant toujours sur le terrain contractuel, ils y ont introduit un

(1) V. DE VISSCHER, op. cit., p. 119 et s.

(2) V. SALEILLES, Bull. Soc. Etud. législ., 1908, p. 83.

élément étranger : soit une conception réglementaire, au cas de non établissement de l'accord par le libre consentement des parties, soit l'élément d'autorité exercée par la collectivité elle-même (le syndicat), ou par l'Etat.

Nous exposerons dans les paragraphes suivants ces deux opinions nouvelles.

## § I. Explication du contrat collectif

### par la notion du syndicat obligatoire

Après avoir recherché l'aspect du contrat collectif suivant son évolution, un auteur (1) a conclu que pour élaborer une construction nouvelle, il faut la baser sur le régime des syndicats obligatoires.

En effet, dit-il, cette future organisation des groupements professionnels est conforme aux nécessités économiques : De par sa nature et son rôle même, le syndicat doit englober tous les travailleurs de la profession, s'il veut remplir son but, la défense des intérêts généraux du métier. Sous un pareil régime, disparaîtront les difficultés qu'on rencontre dans l'état actuel du syndicat facultatif, pour déterminer à quels ouvriers s'appliquent ses actes : Tous seront liés alors par la convention, dans les limites territoriales du groupement.

Pour répondre à l'utilité sociale, il faudrait encore accorder aux syndicats une certaine autonomie et leur

(1) V. PIROU G., Les conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail en France, thèse, Rennes, 1909.

transférer une partie des attributions législatives et judiciaires en matière professionnelle, sous le contrôle et la surveillance, bien entendu, du gouvernement (1). Ces groupements vont donc devenir des *véritables institutions publiques*.

Les nouveaux organismes, contenant l'un la totalité des patrons, l'autre la totalité des ouvriers, seront obligés de contracter entre eux; tandis qu'aujourd'hui, avec le syndicat facultatif, les salariés étant libres d'y adhérer ou non, ne sont pas forcés de passer des accords collectifs. Autant dire que le contrat collectif deviendra obligatoire sous ce régime de l'avenir.

Mais, prévoyant un désaccord irréductible entre les deux groupes, pour qu'il n'y ait aucun arrêt dans la production, le système dont il s'agit, préconise l'intervention d'une tierce personne qui imposera d'autorité une solution entre les parties.

On arrive ainsi à un régime complexe : il y aura contrat collectif dans la mesure où les intéressés tombent d'accord, et une sorte de réglementation dans le cas contraire. Sans abandonner complètement le terrain contractuel, cette théorie est donc dominée par la conception réglementaire.

Quant au mécanisme juridique des conventions collectives, conclues par le syndicat « organisé », ou « obligatoire », cette doctrine l'explique au moyen du mandat « *donné par la loi* » au syndicat de représenter les ouvriers dans la conclusion des accords collectifs,

(1) V. PIROU, *op. cit.*, p. 348 et s.; Dans le même sens. DUGUIT, *Le droit social*, 3<sup>e</sup> conférence.

analogue, par exemple, au mandat légal donné au tuteur de représenter le pupille » (1). La notion de mandat légal, inadmissible à l'état actuel quand le groupement syndical n'englobe qu'une partie infime des membres de la profession, s'adaptera parfaitement au cas de syndicat obligatoire. En plus, elle échappera aux objections qui s'élèvent contre le mandat conventionnel, lequel suppose à sa base une procuration préalable.

Néanmoins, la volonté individuelle n'est pas complètement annihilée dans les accords collectifs : elle s'y manifeste d'une manière indirecte dans le choix des délégués. De telle sorte que l'entente reste, en dernière analyse, l'œuvre des membres du groupement, comme les lois votées par les Chambres sont l'expression de la volonté individuelle de chacun de nous.

Enfin, pour ne pas dénier au syndicat le droit d'ester en justice, la loi pourra lui donner mission et pouvoir de représenter les ouvriers non seulement dans la conclusion, mais encore dans l'exécution du contrat, même si l'inexécution ne préjudicie qu'aux intérêts individuels.

Cette construction basée sur le syndicat obligatoire, ne nous paraît pas acceptable. La plus grosse objection qu'on puisse lui faire est qu'en obligeant les ouvriers à être incorporés dans un groupement par le seul fait qu'ils adopteraient un métier, ce serait porter une at-

(1) V. PIROU, *op. cit.*, p. 420 ; dans le même sens LARONZE *op. cit.*, p. 435.

teinte fort grave à la liberté individuelle. Pratiquement, le syndicat continuera à ne réunir qu'une faible minorité des membres de la profession.

Au surplus, le syndicat obligatoire n'équivaudrait-il pas à la faillite de la paix industrielle par la libre convention, par l'idée de contrat ? On fonde tant d'espérances sur les ententes collectives, en y voyant justement un instrument de conciliation dans la lutte âpre entre le capital et le travail. Or, un tel régime est la négation même de tout accord collectif.

Si on ajoute encore que l'idée de la participation forcée à un groupement est nettement contraire à notre législation, on se rend suffisamment compte que ce système ne peut être adopté. D'une manière évolutive, le travail s'organise syndicalement, *sans aucune contrainte légale*, et ainsi verrons-nous se réaliser peu à peu la formule de M. Paul Deschanel : « le syndicat est la cellule de l'organisation nouvelle du travail » (1).

## § 2. Explication du contrat collectif de travail

### par l'élément d'autorité

Pour expliquer la nature juridique du contrat collectif, un autre auteur (2) s'est appliqué à approfondir la *notion de collectivité*. Il s'est aperçu, en effet, que le grand obstacle tient dans la coexistence des rapports d'ordre collectif et d'ordre individuel, produits par cette institution.

(1) V. La Revue politique et parlementaire, tome XI, p. 48.

(2) V. ROUAST, thèse précitée.

Nous avons déjà montré dans le 1<sup>er</sup> chapitre de notre étude qu'à la base de tout phénomène collectif se trouve un *état de nécessité solidaire*, en vertu de laquelle les conventions collectives doivent atteindre tous les individus du groupement. Seront liés par l'accord non seulement les membres de la majorité qui l'ont voté, mais encore les opposants et les nouveaux adhérents. Ces derniers, par le fait de leur entrée dans la collectivité, ont accepté toutes les obligations de celle-ci.

Tel est le véritable contrat collectif de travail. Il réalise une exception complète à l'art. 1165 du code civil pour l'engagement qu'il met à la charge de la minorité. De nos jours, l'accord collectif ne remplit pas complètement cette fonction. Il n'est qu'un contrat syndical et déroge partiellement seulement au principe énoncé dans l'art. 1165 c. civil. En profitant aux tiers (1), il se rapproche de la stipulation pour autrui et forme un contrat *sui generis*. Cependant, la tendance à considérer que le contrat collectif de travail est obligatoire pour les individus en faveur desquels il est passé, commence à prendre pied tant en jurisprudence (2), que dans les projets élaborés (3).

(1) Les tiers, dans cette théorie, sont les membres de la minorité.

(2) V. Trib. civil de Bourgoin (l'affaire du syndicat de médecins), Dal. 903, 2, 31.

(3) L'art. 15 du projet déposé par le gouvernement le 2 juillet 1906, est formel sur ce point: Même le projet de la Société d'Etudes législatives, par le délai de quatorze jours fixé aux opposants pour se retirer du groupement signataire de la convention, aboutit, en somme, à une contrainte de fait (V. COLSON, rapport, Bull. Soc. Etud. législ. 1907, p. 193; V. aussi les observations de M. BARDOUX, Bull., 1907, p. 553).

Etant donné la nécessité d'action unitaire, qui est de l'essence du droit collectif, pour suppléer au défaut de consentement de la minorité, cette théorie ajoute à la volonté de la majorité un élément nouveau : C'est *l'élément d'autorité*, exercée par la collectivité elle-même, ou par l'Etat. Mais, l'action autoritaire occupe un plan tout à fait secondaire. Elle se limite au rôle de complément de la volonté collective et ne détruit pas le caractère contractuel de l'entente. Pratiquement, elle sert à protéger les opposants contre les abus éventuels des décisions majoritaires et en même temps, à contraindre effectivement leurs résistances au sujet de l'acceptation du traité.

Cette fonction autoritaire explique également la situation du syndicat vis-à-vis de la contre-partie. Elle seule peut justifier le droit du syndicat d'agir en justice pour faire respecter le contrat, et sa responsabilité en cas d'inexécution de la part de ses membres. Car le syndicat intervient à l'accord à double titre : a) En qualité de représentant, de porte-parole de ses adhérents. De ce point de vue, il est absolument étranger à l'acte. b) Mais il intervient aussi comme organe d'autorité de la collectivité. Comme tel, il n'est pas partie au contrat, mais représente, à l'égard de l'autre partie, la collectivité entière; il cristallise sur lui-même les droits et les obligations de celle-ci. Par cela, le syndicat assume une obligation de garantie, qui est la source de sa responsabilité éventuelle. En sens inverse, il est habilité à agir en justice si le co-contractant manque à ses engagements. Nous avons vu que la jurisprudence,

après des hésitations en raison de la règle « Nul en France ne plaide par procureur », a fini par admettre cette action. Elle trouve son fondement dans un préjudice professionnel, c'est-à-dire collectif, accasionné par une dérogation individuelle.

Enfin, grâce à l'intervention d'une autorité forte et impartiale au contrat collectif de travail, on pourra déterminer exactement les individus qui en sont liés. Que l'autorité syndicale soit capable de fournir la liste de ses membres tenue à jour et cela même, rendrait inutile le délai de retrait prévu par le projet de loi de la Société d'Etudes législatives, disposition qui a soulevé bien des critiques.

A part la grosse objection qu'on pourrait faire quant à savoir s'il est possible d'envisager comme des tiers les membres de la minorité dissidente, on serait enclin de se rallier, pour une législation à venir, à cette théorie demi-contractuelle. Il est, en effet, fort désirable que le contrat collectif de travail atteigne son plein développement pour le profit du monde industriel et de la paix sociale. Or, aucune des théories précédentes ne lui déblaye complètement le chemin, la pratique aura toujours une entrave à lui opposer. Mieux vaudrait donc admettre que les conventions collectives ne peuvent se suffire à elles-mêmes, une fois conclues; que l'intervention d'une autorité leur est indispensable.

Même en Allemagne, les auteurs préconisent l'intervention des tribunaux industriels dans la conclusion des contrats collectifs. Cette intervention permettrait au tribunal d'exercer une certaine surveillance sur la for-

mation des ententes collectives et notamment d'apprécier la légalité des clauses qu'elles renferment (1).

C'est précisément parce que cette intervention ne se produit qu'imparfaitement à l'heure actuelle que tant de difficultés pratiques subsistent dans la matière de ce contrat.

Il serait, certes, préférable que l'autorité nécessaire soit exercée par la collectivité elle-même, comme les choses se passent en Angleterre. Mais, puisqu'en France, les syndicats professionnels n'ont pas les qualités et la puissance pour l'exercer, comme les Trade-Unions anglaises, l'intervention de l'autorité publique s'impose. L'Etat laissera les syndicats user de leur autorité et se bornera à en contrôler l'exercice pour éviter les abus et, au besoin, aussi pour la renforcer (2).

Par la loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage, il paraît même se dessiner une telle intervention à titre complémentaire de l'autorité de l'Etat. Cette loi aboutit, en somme, à faire conclure des contrats collectifs de travail *en présence du juge de paix*. Mais, comme l'arbitrage n'est pas obligatoire, il ne supprime pas le caractère consensuel de l'accord. Le juge reste, en effet, simple spectateur dans l'élaboration de la convention, laquelle est l'œuvre des intéressés. Il est seulement à croire que le rôle du juge sera augmenté à l'avenir et par là même la part d'action de l'autorité

(1) V. DE VISSCHER, *op. cit.*, pag. 39 et la note 1.

(2) V. ROUAST, *op. cit.*, p. 372; Comp. Emm. LÉVY, *Le droit repose sur des croyances (Questions pratiques de législ. ouvrière, 1909, p. 289)*.

publique dans le contrat collectif de travail.

Le projet proposé par M. Millerand prévoit l'arbitrage obligatoire pour solutionner la grève et par conséquent dépasse le cadre des ententes collectives pour aboutir à une réglementation non-contractuelle. Il s'est inspiré, probablement, des législations australiennes, lesquelles ont inauguré le système du contrat collectif de travail *imposé* par l'autorité judiciaire (1).

(1) Sur ce sujet, V. NOGARO, L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Australasie, thèse, Paris, 1906,. — Pour le *projet MILLERAND*, V. Documents parlem. Chambre, 1906, n° 14; Cons. PIC, Traité de législation industrielle, n° 1320 à 1328.



## CHAPITRE IV

### DES EFFETS JURIDIQUES

### DES CONVENTIONS COLLECTIVES

---

Ainsi que nous l'avons déjà fait observer, il est très difficile de prendre un parti au sujet de la nature juridique des conventions collectives, car nombreux sont les rapports juridiques auxquels elles donnent naissance. Quoique nous nous soyons assigné pour tâche principale l'étude du caractère juridique de ces conventions, pour avoir une idée plus exacte du sujet, il est utile d'examiner aussi, brièvement, leurs effets juridiques.

D'après la définition qui a été donnée des conventions collectives, il en résulte des obligations positives et des obligations négatives. Les patrons sont, en effet, tenus de se conformer aux clauses de l'accord en ce qui concerne le salaire fixé et les heures de travail, et les ouvriers tenus de ne pas accepter ailleurs des salaires inférieurs si les patrons ont respecté leurs engagements. Ces obligations de ne pas faire, qui incombent

aux parties, doivent être remplies dans les contrats individuels de travail.

Les obligations positives résultent pour la plupart de dispositions qui ne peuvent entrer dans les contrats de louage, tel l'engagement du syndicat ouvrier de fournir au patron les employés dont il aurait besoin; tel aussi l'engagement du syndicat patronal de constituer des caisses de retraite, de coopérer à la construction de maisons ouvrières, etc.

Si ces obligations de faire ou de ne pas faire, nées de la convention collective, n'ont pas été exécutées, qui en est responsable et qui a le droit d'exiger le respect de la convention ? Les accords collectifs étant passés par des syndicats, ce sont ces derniers qui doivent être considérés principalement comme créanciers et comme débiteurs.

### § 1. Obligations qui naissent des conventions collectives à la charge des syndicats

Selon les principes généraux du droit, l'inexécution d'une obligation de faire ou d'une obligation de ne pas faire doit donner lieu au paiement de dommages-intérêts. Il est donc certain que les syndicats, tant ouvrier, que patronal, répondent sur leur patrimoine des obligations positives qu'ils ont assumées. Ils seront condamnés à payer des dommages-intérêts.

Quant aux obligations qui intéressent les contrats

individuels à venir, deux situations tout à fait différentes peuvent se présenter : *a*) La méconnaissance de la convention collective est due à un ou plusieurs membres syndiqués, sans que rien puisse être reproché au syndicat ; *b*) La violation de l'accord est collective, elle émane de l'ensemble du groupe syndical.

I. — Si l'un des groupements, par des faits accomplis par lui-même, vient à manquer aux conditions fixées dans l'accord collectif, il engage sa responsabilité vis-à-vis de l'autre partie : les dommages-intérêts en seront la sanction. Comme l'a très bien montré M. Colson (1), en passant une convention collective, les syndiqués n'ont pas entendu faire naître seulement un engagement individuel à la charge de chacun d'eux : ils ont entendu contracter un engagement collectif envers l'autre partie. Qu'il s'agisse donc de la théorie de la stipulation pour autrui ou de la personnalité morale, le manquement à la convention collective résultant du fait du syndicat lui-même, entraînera réparation à la charge du patrimoine commun. Le syndicat étant partie au traité répond de l'inexécution provenant de son fait. Dans la doctrine de la personnalité morale, où sous le masque du syndicat ce sont les associés qui agissent, on soutient que le groupement est responsable des dommages-intérêts, car il y a eu une obligation collective. Les membres syndiqués se sont engagés, en tant que syndiqués, à respecter la convention ; ils doivent répondre de

(1) COLSON, rapport précité, Bull. Soc. Etud. législ., 1907, p. 204.

son exécution sur leur patrimoine collectif. Leur obligation n'est qu'une conséquence du pacte social qui les lie (1).

Cette question soulève le problème suivant : Comment obtenir des dommages-intérêts d'un syndicat ouvrier qui n'a rien ? C'est là un grand inconvénient. Pour l'écartier, il faut étendre la capacité syndicale, ainsi que le prévoit le projet de loi préparé par la Société d'Etudes législatives (2).

II. — Examinons maintenant le cas d'un manquement individuel à la convention collective.

Si, par exemple, un patron ou un ouvrier syndiqués contreviennent aux stipulations de l'accord collectif, faut-il admettre qu'ils engagent en même temps que leur responsabilité individuelle et personnelle, la responsabilité du groupement dont ils font partie ? Autrement dit, les syndiqués répondent-ils sur leur patrimoine commun des violations individuelles du traité ?

S'il est vrai qu'en signant la convention collective, les associés entendent bien répondre solidairement de son exécution en cas de rupture collective du contrat, on ne saurait pourtant déduire qu'ils ont eu l'intention de se porter mutuellement garants les uns des autres pour le cas de rupture individuelle. Pour que cette garantie mutuelle existe, il est nécessaire qu'une stipulation expresse intervienne, stipulation de porte-forte ou

(1) V. NAST, thèse précitée, pag. 202.

(2) V. Bull. de la Soc. Etud. législ., 1911, pag. 199 et le rapport de M. CAPITANT.

stipulation de caution. Le syndicat se portera fort de l'exécution du contrat par chacun de ses membres, ou bien il cautionnera les engagements individuels de chacun d'eux. Ces deux stipulations sont valables, mais elles ne se présument pas. Si les parties sont prévoyantes, elles n'ont qu'à les insérer dans la convention collective; autrement ce serait trop grave pour qu'on puisse les présumer (1). Tel est aussi l'avis de la jurisprudence (2). Peut-être conviendrait-il de donner une solution contraire lorsque le contrat collectif renferme l'obligation de la part du syndicat de faire *le nécessaire* pour que l'accord soit exécuté. Cette clause lui donne, croyons-nous, la qualité de porte-fort et peut-être même de caution. Sa responsabilité de ce chef, devrait donc être considérée comme engagée même s'il était établi qu'il a fait tout ce qui était en son pouvoir pour décider les syndiqués au respect de la convention. Mais encore faut-il que cette obligation du syndicat de faire le nécessaire pour assurer l'exécution du contrat soit expresse; il ne suffirait pas qu'il eût pris l'engagement de faire son possible, car il serait réputé avoir rempli ses obligations s'il établissait que, loin d'encourager la violation de la convention, il avait sincèrement incité les syndiqués à l'exécuter (3).

Dans la théorie autoritaire, le syndicat doit toujours répondre de la violation du contrat par ses adhérents,

(1) Dans ce sens, NAST, thèse précit., p. 205.

(2) V. Trib. Seine, 23 juin 1896, Pand. fr., 99. 2. 82.

(3) V. DUTHU, Le contrat collectif de travail, thèse, Bordeaux, 1910, p. 123 et s.

car il est intervenu non seulement comme représentant de ceux-ci, mais aussi comme élément d'autorité. De ce dernier chef, il assume une obligation de garantie qui est la source de sa responsabilité éventuelle.

## § 2. Actions qui naissent du contrat collectif de travail en faveur des syndicats

Les conventions collectives produisant des obligations négatives et positives, il résulte tout d'abord que le syndicat aura une action en exécution contre toute personne qui contreviendra à ses engagements pris par l'accord (1). Cette action a pour objet de faire condamner le contrevenant à tenir sa promesse sous peine d'une *astreinte comminatoire*. Telle a été la solution de la jurisprudence (2). En effet, comme il s'agit d'obligations de faire ou de ne pas faire, qui ne peuvent être exécutées malgré la volonté de celui qui en est tenu, il faut bien reconnaître au créancier un moyen de contraindre cette volonté au respect des engagements antérieurement pris et ce moyen est celui des astreintes comminatoires. La bonne foi veut que le débiteur ne puisse impunément se dérober à l'exécution de ses obligations.

Le syndicat aura donc une action en exécution con-

(1) En ce sens, NAST, thèse précitée, p. 240; DUTHU, thèse précit., p. 115.

(2) Voyez Trib. de commerce de la Seine et le Trib. de Cholet, jugements précités.

tre l'autre partie, contre chacun de ses membres et contre les membres du syndicat adverse, pour faire respecter les conditions fixées par la convention. Cette action résultera de ce que c'est envers l'ensemble des syndiqués, en tant qu'ils constituent un groupement uni par le pacte social, que tous ces débiteurs ont pris leurs engagements.

Mais ce n'est pas tout : Il s'agit de savoir si, à côté de l'action en exécution proprement dite, le syndicat n'aura pas une action en dommages-intérêts pour l'inexécution de la convention. C'est surtout à ce point de vue qu'on a envisagé les effets du contrat collectif de travail. On s'est demandé si dans le cas où un patron a violé l'accord, en engageant un ouvrier syndiqué à des conditions inférieures à celles prévues dans la convention, le syndicat aurait le droit d'ester en justice pour lui réclamer des dommages-intérêts à raison de l'inexécution *passée* ? Le membre de la collectivité qui a souffert de cette inexécution a certainement le droit de demander des dommages-intérêts. Mais, à côté de cette action individuelle, n'y a-t-il pas place pour une action collective au profit du groupe signataire de la convention ?

Cette question a donné lieu à des opinions divergentes et à des décisions judiciaires contradictoires.

Rappelons que le Tribunal de Charolles, dans l'affaire des tisseurs de Chauffailles (jugement du 18 février 1890) a reconnu le droit du syndicat dont nous nous occupons, car l'inexécution de la convention à l'égard de certaines ouvrières a lésé les droits généraux du syn-

dicat. Mais la Cour de Dijon et la Cour de Cassation ont infirmé cette sentence, *le syndicat n'ayant pas été partie à la convention collective*; il n'a été qu'un intermédiaire de ses membres et par suite, n'a pas souffert de l'inexécution de l'accord.

L'action syndicale fut déclarée recevable par le Tribunal de commerce de la Seine dans l'affaire des Omnibus de Paris, quoique partiellement.

Le Tribunal de Cholet a reconnu également que le syndicat plaide pour lui-même et non pour autrui, pour l'intérêt professionnel qu'il a à défendre et au nom duquel il a stipulé. L'inexécution du contrat par certains patrons risque de tout mettre en question et de rendre illusoire l'application du contrat.

De même, le Tribunal de Saint-Etienne et la Cour de Lyon, par son arrêt du 10 mars 1908, posent le principe que l'action du syndicat doit être recevable toutes les fois qu'elle est justifiée par un intérêt collectif évident.

En somme, on peut affirmer que la jurisprudence reconnaît au syndicat le droit d'agir en exécution de la convention collective. Si la Cour suprême a repoussé l'action syndicale, c'est parce qu'il lui a semblé, en interprétant les faits, que le syndicat n'était que le mandataire des syndiqués et par conséquent, qu'il n'avait nullement souffert de l'inexécution du contrat.

En ce qui concerne la doctrine, presque tous les auteurs préconisent la solution libérale, d'après laquelle le syndicat doit avoir la faculté d'ester en justice pour faire respecter la convention.

Si l'on adopte la théorie du contrat collectif-mandat ordinaire, ce droit n'existe pas. Le syndicat ne peut agir en justice, à moins qu'il obtienne un mandat spécial *ad litem* et le jugement ne produira, dans ce cas, ses effets qu'à l'égard de ceux qui l'auront mandaté. La personnalité du syndicat s'étant effacée, une fois l'accord conclu, ce dernier ne produit d'effets que sur la tête de chaque syndiqué, qui seul a le droit d'agir en justice pour faire reconnaître et respecter ses droits.

Ceux qui voient dans le contrat collectif, un mandat légal (1), admettent l'existence d'un tel mandat non seulement pour la conclusion des conventions collectives, mais aussi à l'effet d'agir en justice. Nous avons rejeté cette opinion, car il ne se trouve nulle trace dans la loi de 1884 de l'intention que le législateur aurait eue de faire du syndicat le mandataire *ad litem* de ses membres.

Dans la théorie de la stipulation pour autrui, le syndicat agit en son propre nom, car il a été partie au contrat. C'est surtout à ce point de vue que la thèse de la stipulation pour autrui présente un grand avantage pratique. Le rôle du syndicat ne cesse pas après la conclusion de l'accord ; il a un droit propre à en surveiller l'exécution ; il est intéressé à l'accomplissement des engagements que le patron a pris. La majorité des auteurs et la jurisprudence se contentent d'un intérêt moral de sa part. L'autorité morale du syndicat serait

(1) V. HUBERT-VALLEROUX, Rev. de Soc., 1893, p. 172 ; Z..., note précitée.

gravement atteinte si les améliorations au sort de ses membres, qu'il a pu obtenir des patrons, restaient en fait sans sanction, si le syndicat ne pouvait agir lui-même (1). On peut redouter que ses adhérents soient incités à donner leur démission, persuadés qu'ils ne peuvent compter sur lui pour assurer la défense de leurs droits. Par la diminution du nombre des membres, le syndicat souffrira même un préjudice matériel, car ses ressources décroîtront. Le préjudice matériel pourra encore provenir de ce que l'inexécution de la convention a écarté du syndicat certains ouvriers qui espérant y trouver des avantages certains, étaient disposés à y entrer. Ce préjudice matériel est indéniable et le syndicat peut en demander la réparation.

Du reste, la loi de 1884 a fait du syndicat le représentant et le défenseur de l'intérêt professionnel de ses membres. Il y aurait donc atteinte à cet intérêt professionnel lorsque l'accord collectif resterait sans exécution. Sur ce point la jurisprudence fait moins de difficultés pour reconnaître le droit du syndicat d'agir en dommages-intérêts.

Suivant la doctrine qui explique le contrat collectif de travail par la personnalité morale, l'action du syndicat en dommages-intérêts naît également chaque fois que l'inexécution de la convention porte un préjudice quelconque à l'ensemble des membres de la collectivité. Peu importe si l'intérêt lésé des associés est un

(1) V. PERREAU, *Rev. critique*, 1904, p. 136; RAYNAUD, *op. cit.*, p. 279.

intérêt matériel ou moral; l'essentiel est qu'il soit un intérêt collectif, c'est-à-dire un intérêt commun aux membres du syndicat (1). La question revient donc à se demander si, à côté du membre du groupement qui a souffert de l'inexécution du contrat, la collectivité a, *en tant que collectivité*, subi un dommage, pure question de fait.

L'action syndicale trouve donc sa base dans la loi de 1884 qui a autorisé le groupement des intérêts individuels communs en vue d'une défense collective.

Enfin, dans les théories autoritaires, le syndicat sera à plus forte raison admis à ester en justice, car ces théories reposent soit sur l'idée du groupement obligatoire, soit sur celle d'une nécessité solidaire. Le syndicat est, nous le savons déjà, l'organe autoritaire de la collectivité et comme tel il représente à l'égard de l'autre partie le groupement entier; il a donc le droit d'agir en justice pour faire respecter le contrat.

Il faut ajouter que cette action syndicale peut s'exercer non seulement vis-à-vis du patron ou du syndicat patronal; elle peut aussi viser le fait d'un membre du syndicat, lorsque, par exemple, un ouvrier syndiqué consent à traiter avec son patron à des conditions autres que celles établies par contrat. L'ouvrier a certainement causé un préjudice moral au syndicat, dont l'autorité se trouvera diminuée, si ses propres membres ne respectent pas la convention collective. Le pré-

judice peut être même matériel, notamment quand le syndicat, s'étant porté garant de l'exécution du contrat par ses membres, aura été obligé de réparer le préjudice que l'un d'entre eux aura fait subir à un membre du syndicat adverse.

Ainsi, la doctrine et la jurisprudence reconnaissent aux syndicats professionnels le droit d'agir en dommages-intérêts, lorsque l'intérêt collectif est lésé, et les tribunaux distinguent très nettement l'action individuelle du syndiqué personnellement atteint par l'acte dommageable et l'action collective du syndicat.

Toutes les propositions de loi ont consacré cette action des syndicats (1).

### § 3. Rapports qui s'établissent entre le syndicat et chacun de ses membres

Remarquons d'abord que ces rapports ne résultent pas de la convention collective elle-même, puisque l'accord intervient entre le groupement et l'autre partie contractante, et non pas entre la collectivité et les membres qui la composent. Mais est-ce à dire qu'il ne s'établit, à l'occasion de la signature d'un contrat collectif, aucun rapport juridique entre le syndicat et chacun de ses membres ? Il est certain que pareils rapports s'établissent lorsqu'une convention collective est

(1) Voyez les art. 20 du projet de 1906 ; 53 du projet de la Soc. Etud. législ. et 9 du projet du 11 juillet 1910.

conclue, car si elle n'avait pas été signée, ils n'auraient jamais pris naissance. Pour déterminer ces relations, il faut se demander si, au cas où un des membres de la collectivité ne se soumettrait pas aux dispositions de la convention, la collectivité peut l'obliger, par un moyen quelconque, à respecter le contrat et notamment le poursuivre en dommages-intérêts ?

Il est admis que le groupement peut prendre à l'égard de ses membres certaines mesures disciplinaires, en cas de violation de l'accord. Ce sera, par exemple, l'exclusion ou la mise à l'index, qui est un moyen légitime, tant qu'elle reste sur le terrain de la défense des intérêts professionnels et ne dégénère pas en une mesure vexatoire (1).

Il s'agit seulement de savoir si, à côté de ces moyens de fait, la collectivité a le droit d'ester en justice pour obliger ses membres à respecter la convention. Par le fait que le patron ou l'ouvrier dissident a continué de faire partie du groupement après la passation de l'accord, il s'est engagé tacitement envers le groupe de se conformer au contrat collectif. Il y a là une obligation individuelle qui ne résulte pas de la convention collective elle-même, mais d'un acte de volonté qui intervient entre chaque syndiqué et les autres membres du syndicat, obligation ayant pour objet le respect de l'en-

(1) V. RAYNAUD, *op. cit.*, p. 258; LARONZE, *op. cit.*, p. 166; NAST, *thèse précit.*, p. 269; Trib. civil du Havre, 26 octobre 1894, D. 95. 2. 202; Trib. Toulouse, 23 décembre 1897. La loi du 16 janvier 1898.

tente. Pour les nouveaux adhérents, cet engagement résultera du fait même de leur entrée dans le groupement, qui implique adhésion au contrat collectif précédemment signé par le syndicat.

Il faut donc reconnaître que chaque membre de la collectivité qui a conclu une convention collective, est tenu vis-à-vis des autres membres de respecter le contrat. S'il manque à son engagement, il doit en supporter toutes les conséquences juridiques, notamment réparer le préjudice causé à ses collègues (1). Le syndicat, représentant les intérêts de ses membres, a ainsi le droit d'ester en justice pour assurer l'exécution de l'accord. Il a deux actions à sa disposition : L'une à l'effet de faire exécuter le contrat dans l'avenir et condamner les récalcitrants à le respecter, sous peine d'une astreinte comminatoire; l'autre sera une action en réparation du préjudice qui lui aura été causé dans le passé. Seulement, il convient de noter que cette action syndicale en dommages-intérêts ne sera recevable que si la collectivité a subi un préjudice matériel ou moral certain. Le préjudice moral résultera de ce que l'autorité du syndicat diminuerait si ses propres membres pouvaient impunément manquer aux engagements pris par lui. Le préjudice moral différera suivant les circonstances et il faudra bien éviter de ne pas le confondre avec le préjudice que les syndiqués ont personnellement subi.

(1) Dans ce sens, le jugement du tribunal civil de Bourgoin, du 21 juin 1901, confirmé par l'arrêt de la Cour de Grenoble, du 6 mai 1902, D. 903, 2. 31 et note de M. PLANIOL.

ment souffert. A cet égard, l'arrêt précité de la Cour de Grenoble est critiquable, car il a confondu l'action syndicale avec les actions individuelles des syndiqués (1).

L'obligation de chaque membre vis-à-vis de l'ensemble de ses collègues s'explique également si nous admettons la théorie d'après laquelle la volonté de la majorité doit s'imposer à la minorité. C'est la conséquence du principe de *nécessité solidaire* qu'on met à la base de tout phénomène collectif : la convention doit atteindre tous les individus du groupement en cause. En vertu de sa *fonction d'autorité*, le syndicat peut intervenir pour assurer judiciairement le respect du contrat ; il est même tenu de le faire.

#### § 4. Actions individuelles dérivant des conventions collectives du travail

a) Le contrat collectif de travail produit des relations non seulement entre les parties contractantes, mais aussi entre chaque groupement et les membres de l'autre collectivité. Ces rapports de droit sont analogues à ceux qui s'établissent entre les deux syndicats eux-mêmes. Cela tient à ce que, en même temps qu'il y a de part et d'autre, un engagement collectif, il y a également un engagement personnel de chaque individu vis-à-vis de l'autre groupe, engagement de se conformer au

(1) Voyez les critiques de M. PLANIOL dans la note précitée.

contrat collectif. Il en résulte que si l'un des syndiqués venait à manquer à sa promesse, le syndicat adverse aurait le droit d'agir contre lui en exécution de la convention et en dommages-intérêts. Inversement, les groupements sont tenus à l'égard de chaque membre de l'autre syndicat à ne rien faire qui puisse empêcher l'exécution des contrats individuels; sinon, ils s'exposent à une poursuite en dommages-intérêts de la part des adhérents appartenant à l'autre collectivité. Cette obligation naîtra surtout d'une clause de porte-fort ou de cautionnement prise par le syndicat lors de la conclusion de l'accord.

b) La convention collective crée encore des rapports entre les individus appartenant à l'un et l'autre groupement; elle fait naître un faisceau d'obligations individuelles que les syndiqués prennent les uns vis-à-vis des autres.

En effet, si l'on explique la convention par la notion du mandat, ceux qui ont été représentés à sa conclusion sont les seuls sujets de droit; ils auront à leur disposition une action individuelle en exécution ou en dommages-intérêts contre leurs co-contractants qui n'ont pas observé les clauses de l'entente.

De même, dans la théorie de la stipulation pour autrui, les tiers bénéficiaires jouissent des mêmes moyens pour contraindre le syndicat-promettant, c'est-à-dire chacun de ses membres représentés par ce dernier.

En admettant le système de la personnalité morale, la convention collective ne produit qu'un ensemble d'obligations individuelles, car, au fond, ce sont les syndi-

qués eux-mêmes qui s'obligent vis-à-vis des membres de l'autre groupe.

Enfin, dans les théories autoritaires, les associés sont tenus à se conformer aux décisions de la majorité qui a passé l'accord, sans qu'il soit besoin de leur part d'aucune ratification.

Il est donc facile de comprendre que l'accord collectif puisse établir certains rapports entre les membres des deux collectivités pris individuellement. Chacun d'eux pourra forcer l'autre de se conformer aux stipulations du traité dans les contrats individuels qu'ils conclueront. L'action en exécution ou en dommages-intérêts existera au profit des ouvriers ou des patrons, ou contre eux quand les obligations de faire ou de ne pas faire, nées de la convention à leur charge, auront été méconnues. Ainsi le patron qui n'aura pas exécuté son engagement de réintégrer tous les ouvriers licenciés ou de n'embaucher que des syndiqués, peut être poursuivi en justice non seulement par le syndicat ouvrier, mais aussi par les ouvriers lésés. De leur côté, les salariés sont obligés de respecter les conditions posées dans la convention collective. Il est vrai que, le plus souvent, le patron n'a pas d'intérêt à invoquer cette obligation, car il dispose d'autres moyens plus simples, à savoir le droit de résilier le contrat de travail et de congédier les contrevenants.

Par définition, le but que les parties poursuivent en concluent une convention collective, c'est d'établir une réglementation contractuelle à laquelle doivent obéir les contrats individuels de travail. Il résulte que

lors de l'embauchage l'ouvrier a le droit d'exiger l'application des clauses que l'accord contient. C'est un droit qui est né à son profit au moment où il a contracté, mais qui a sa source dans la convention collective elle-même et non dans le contrat de travail individuel. Si l'employeur ne se conforme pas à la convention, l'ouvrier lésé peut lui réclamer des dommages-intérêts. Pour défendre ses intérêts, le salarié a donc une action distincte de celle qui appartient au syndicat et qui naît au profit de ce dernier du même fait (1). Le Tribunal de Saint-Etienne et la Cour de Lyon ont consacré cette solution, en déclarant que la convention collective engendre deux actions : « l'une destinée à protéger les droits individuels de certains ouvriers personnellement lésés, l'autre destinée à garantir les droits collectifs du syndicat » (2).

Nous concluerons en disant que les sanctions des conventions collectives consistent en des actions collectives et des actions individuelles.

Les actions collectives appartiennent au groupement; elles peuvent être des actions en exécution sous peine d'astreinte déterminée par jour de retard, ou en dommages-intérêts si le syndicat a subi un préjudice quelconque, soit moral, soit matériel.

Les actions individuelles sont celles que possèdent les membres de la collectivité personnellement lésés.

Un problème très important se rattache à cette ques-

(1) V. CAPITANT, note précitée, D. 909, 2. 35.

(2) V. Lyon, 10 mars 1908, D. 909, 2. 33.

tion : Il a été maintes fois dit que ce qui caractérise le contrat collectif de travail c'est qu'il a pour objet la fixation des conditions du travail qui doivent recevoir leur application dans les contrats individuels. Or, il peut arriver que le patron et l'ouvrier, liés l'un et l'autre par la convention, fassent pourtant un contrat d'embauchage qui déroge à l'accord collectif; ils ont fixé, par exemple, le salaire à un taux inférieur à celui établi par l'entente. Dans ce cas, quelle sera la sanction qui permettra d'assurer le respect des clauses insérées dans l'accord ?

Une solution est tout d'abord hors de doute : C'est qu'en agissant ainsi, les parties ont violé leurs obligations et une action en dommages-intérêts naît à leur charge au profit du syndicat. Mais il ne s'agit pas de cela; il s'agit de savoir si le contrat individuel, qui contreviendra à la convention collective, est valable ou non ? Supposons que le consentement des parties n'est entaché d'aucun vice et que tous les éléments requis pour la validité de l'acte, consentement, objet, capacité, sont réunis. Faudra-t-il cependant décider que le contrat individuel est nul ? On a soutenu l'affirmative en disant que le contenu de la convention collective enchaîne *a priori* la volonté des contractants individuels et doit être transporté intégralement et mécaniquement dans leurs contrats (1). Mais cela n'explique rien du tout, car la question est justement de savoir si et com-

(1) V. DOUARCHE, thèse précitée, p. 134 et s.

ment le contenu de la convention collective enchaîne la volonté des contractants individuels (1).

Il est certain qu'en législation, la nullité du contrat d'embauchage est à souhaiter ; elle serait la plus efficace sanction des conventions collectives de travail. Mais, dans l'état actuel du droit, une semblable solution ne peut se soutenir (2). L'acte, par hypothèse, remplit toutes les conditions de validité, il ne viole aucun texte de loi et n'atteint aucune règle d'ordre public ; il est donc impossible de le déclarer nul. La Cour de Cassation, par un arrêt de la Chambre civile du 16 décembre 1908, dont nous avons précédemment parlé, s'est prononcée dans ce sens, en statuant qu' « aucun principe de droit ne s'oppose à ce que les ouvriers et patrons bénéficiaires d'un tarif collectif dérogent par des contrats individuels à ce tarif qui n'a aucun caractère d'ordre public » (3). Il en résulte que l'ouvrier qui a accepté de travailler à un prix inférieur au tarif ne peut venir ensuite réclamer des dommages-intérêts au patron.

La même solution s'impose dans le cas où le contrat collectif aurait expressément stipulé la nullité de tout contrat individuel non conforme à l'accord. Le conseil de prud'hommes de la Seine (4) a pourtant admis la

(1) V. NAST, thèse précit., p. 194.

(2) V. CAPITANT, note précitée, D. 909, 2. 36 ; NAST, thèse précit., p. 197.

(3) V. Dal. 909, 1. 76.

(4) Jugement du 13 avril 1895, Revue prat. de dr. industriel, 1895, p. 205.

nullité des contrats individuels contraires aux clauses insérées dans la convention. Mais cette décision n'a pas de valeur, car elle n'est pas motivée ; elle se contente de dire que le contrat est nul « puisqu'il était déclaré dans le traité que tout nouveau contrat individuel ou collectif sera considéré comme nul ». Or, il ne dépend pas des parties signataires de la convention de frapper de nullité un contrat de travail qui sera postérieurement conclu entre un patron et un ouvrier.

Il est donc impossible de considérer comme nul le contrat individuel qui dérogerait à la convention collective. Cette solution est certainement regrettable, car elle diminue la force et l'autorité des conventions collectives de travail. Aussi, verrons-nous dans le chapitre suivant, relatif aux projets de loi élaborés sur les contrats collectifs, que les textes prévoient l'observation des règles déterminées par l'accord *nonobstant toute stipulation contraire* dans les contrats d'embauchage.





## CHAPITRE V

### LE CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL D'APRÈS LES PROJETS DE LOI PROPOSÉS

---

Après avoir montré comment le contrat collectif de travail a été envisagé tant par la doctrine que par la jurisprudence, il nous reste à voir quels sont ses traits saillants selon les projets de loi élaborés dans ce but. Car, étant donné la grande utilité des accords collectifs, soit en temps normal, soit à la suite des guerres civiles économiques, — les grèves, — les gouvernants ont été amenés à s'occuper de cette matière juridique. L'intervention du législateur est plus réclamée depuis que les personnalités les plus compétentes de la France, jurisconsultes et praticiens, ont pris position vis-à-vis des conventions collectives de travail par la voie de la Société d'Etudes législatives. Parmi les partisans de ce contrat, il y en a qui pensent qu'une réglementation légale s'impose, pour déterminer la nature, préciser les effets et établir des sanctions efficaces à cette nouvelle institution ; sinon, son développement tardera et le but ne sera pas atteint (1).

(1) V. RAYNAUD, *op. cit.*, p. 288 et s. ; LARONZE, thèse précit., p. 226 et s. ; PÉRREAU, *Revue critique*, 1907, p. 345.

D'autres auteurs, au contraire, contestent la possibilité de sanctionner loyalement ce contrat et, par conséquent, d'en faire œuvre utile. L'employeur aura toujours, dit-on, le moyen de se soustraire à l'application de l'accord, en fermant l'usine. L'employé pourra également aller dans un autre établissement, où il travaillera à des conditions autres que celles fixées par l'entente, sans que, pratiquement, on puisse le poursuivre et le contraindre.

On craint encore une intervention législative qui entraverait l'évolution des conventions collectives par une réglementation trop poussée dans ses détails. Il n'y a pas nécessité absolue que le législateur intervienne en cette matière ; elle se développerait mieux en dehors de la loi, qui est plus ou moins arbitraire et beaucoup moins souple qu'un contrat (1). Cette objection a une certaine portée. Elle nous fait comprendre pourquoi les tentatives faites en ce sens n'ont pas été poursuivies avec ténacité. Le gouvernement s'est occupé deux fois des conventions collectives sans arriver à un résultat positif.

Il importe, du reste, de faire remarquer que si le législateur trouve de son devoir d'y prendre part, il devrait réduire son rôle à la suppression des obstacles d'ordre légal que la pratique a rencontrés dans le domaine des contrats collectifs. Entre autres, nous l'avons vu, la jurisprudence ne s'est pas définitivement prononcée sur la question de l'action syndicale. La tâche du

(1) V. NAST, *op. cit.*, p. 298 ; ROUAST, thèse précitée, p. 298.

législateur serait de la résoudre de la manière la plus large, dans le sens où les tribunaux semblent s'orienter depuis 1893.

De même, la loi doit prévoir le nombre des individus liés par l'entente collective et en vertu de quel mandat le syndicat conclut un pareil contrat : Lui faudra-t-il un mandat spécial, ou un mandat général conféré par les statuts ?

Enfin, il faudrait combler les lacunes de la loi de 1884 sur les syndicats professionnels, pour rendre efficaces les sanctions qui doivent frapper les ouvriers en inexécution de l'accord.

Cependant, si on jette un coup d'œil sur les deux projets présentés au nom du gouvernement et sur celui préparé par la Société d'Études législatives, on s'aperçoit que tous cherchent à réglementer d'une façon complète les conventions collectives de travail (1).

En réservant un chapitre spécial à leur étude, nous aurions voulu nous placer plutôt à notre point de vue et laisser de côté bien des détails. Mais on chercherait vainement quelque trace de la nature juridique des contrats collectifs de travail dans ces projets. Leurs auteurs ont eu bien soin d'éviter de se prononcer sur une semblable question.

Un premier point sur lequel les projets sont d'accord est l'admission et la consécration légale du nouveau contrat ; par conséquent, la jurisprudence est formellement approuvée. Les articles 12 du projet du gou-

(1) Nous négligerons les propositions de loi antérieures à 1906, à cause de leur trop peu d'importance.

vernement de 1906, 45 de celui de la Société d'Etudes législatives et 1 du texte présenté en 1910 par MM. Barthou et Viviani, ne nous parlent plus de contrat collectif de travail, mais des conventions collectives. Leur but est de déterminer certaines conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail individuels qui seront conclus à l'avenir par les adhérents.

Dans l'état actuel du droit, les conventions collectives ne sont soumises à aucune condition spéciale de forme, quant à leur preuve et à leur validité. C'est seulement dans le cas, où elles résultent d'une conciliation ou d'un arbitrage devant le juge de paix, que certaines formalités sont prescrites par la loi du 29 décembre 1892 (1).

Cependant, en fait, les contrats collectifs de travail se rédigent par écrit, même s'ils ne sont pas passés en présence du juge de paix. Une copie est remise à chacune des collectivités intéressées et un exemplaire est déposé soit à la mairie ou à la préfecture, soit au secrétariat des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, afin que tous les patrons et les ouvriers qui ont figuré au contrat, ou veulent y adhérer, puissent en prendre communication.

Les projets de loi proposés ont prévu des conditions de fond et de forme, pour éviter l'incertitude de la preuve orale et mieux assurer l'exécution de ces accords.

En ce qui concerne les conditions de forme, tous les projets exigent la rédaction d'un écrit, qui doit être

(1) V. les articles 6, 9, 11, 12 et 14 de cette loi.

déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes, ou, à défaut de conseil, au greffe de la justice de paix du lieu où la convention a été passée. Il en est donné gratuitement communication à tout requérant.

Mais il y a une remarque très importante à faire à ce point de vue : Le projet du gouvernement de 1906, par son article 13, *exige que le dépôt soit effectué à peine de nullité*. Celui de 1910, dans l'art. 3 proclame que *la convention doit être écrite, à peine de nullité*. Tandis que l'art. 46 du projet de la Société d'Etudes législatives n'exige ni l'écrit, ni le dépôt à peine de nullité. C'est, croyons-nous, une lacune regrettable pour ce dernier projet de ne pas s'exprimer sur la sanction qu'il importe d'attribuer à la formalité de l'écriture ou du dépôt. Convendrait-il de lui appliquer, par analogie, les règles que la jurisprudence déduit de l'article 2.044 du code civil, relatif à la transaction ? On peut répondre par l'affirmative. L'écrit serait donc exigé comme moyen de preuve, quelle que soit la valeur du litige, et non à peine de nullité de la convention. Par suite, la preuve orale ou même par présomptions serait recevable, s'il y avait commencement de preuve par écrit.

Ce n'est pas tout : Les projets du gouvernement ne nous disent pas, non plus, quelle est la nature de la nullité dont ils parlent. Serait-ce une nullité absolue, que quiconque pourrait invoquer, ou bien n'est-ce qu'une nullité relative, dont les parties contractantes pourraient seulement se prévaloir ? En l'absence d'indication plus précise, cette nullité doit être considérée comme relative.

Pratiquement, cette discussion, — il faut le reconnaître, — ne présente pas beaucoup d'intérêt, puisqu'en fait il est presque toujours dressé un acte écrit, quand on passe une convention collective de travail.

En somme, les projets introduisent un *élément formel* dans la conclusion des accords collectifs. A raison de sa grande importance, ce genre de contrat ne sera plus seulement un acte consensuel ; il devra contenir encore une part de formalisme. Cela ne doit pas nous surprendre : Notre droit, qui se glorifiait d'avoir rejeté le formalisme raide de l'ancien droit romain, lui ouvre à nouveau les portes de plus en plus larges (1).

L'un des points les plus importants à régler à l'occasion des projets législatifs est de déterminer quelles sont les parties capables de passer un contrat collectif de travail. C'est une question d'où découlera le grand essor ou l'état léthargique de cette nouvelle institution. On se rappelle que certains auteurs préconisent l'idée d'après laquelle il ne faudrait voir une convention collective de travail que là où la collectivité contractante est un groupement organisé et doué de la personnalité juridique. Que, par conséquent, les accords signés par un Conseil d'usine, ou un Comité de grève, et le patron, ne sont pas des conventions collectives, mais simplement un ensemble de contrats individuels (2). On fait remarquer le grand intérêt pratique, qu'offre ce sys-

(1) Sur le formalisme actuel du droit cons., le cours de M. CAPITANT, l'année 1912-1913.

(2) V. NAST, thèse précitée, p. 176.

tème pour déterminer les effets et surtout les sanctions des ententes collectives.

Cette opinion n'a prévalu dans aucun des projets proposés : l'article 12 du texte déposé par le gouvernement, le 2 juillet 1906, considère comme conventions collectives de travail toutes celles qui sont conclues « entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres ». Il s'agit donc d'un groupement quelconque et pas exclusivement d'un syndicat, collectivité organisée et personnifiée. La même formule générale de la collectivité se trouve dans les deux autres projets (1).

Au sein de la Société d'Etudes législatives, des objections très sérieuses se sont élevées pour préciser le sens du terme « *groupement* » qu'on venait d'adopter (2). Mais les discussions n'ont pas abouti à en donner une définition et on s'est contenté de déclarer qu'on a cherché à légaliser un fait. On a voulu donc rendre valables les conventions collectives telles qu'elles se présentent en pratique. Car, en fait, un accord collectif de travail n'est pas toujours passé par un syndicat ; il est très souvent l'œuvre d'un groupement de hasard, d'une collectivité inorganique, par exemple les Conseils d'usine et les Comités de grève. De droit commun, un pareil acte n'aurait eu aucune valeur, son auteur n'ayant pas d'existence juridique en dehors des individus qui le composent. De même, ces derniers n'ont aucun titre

(1) V. L'art. 45 du projet de la Soc. Etud. législ. et 1 du projet Viviani.

(2) Bull. 1907, pag. 53 ; Bull. 1908, p. 36 et s.

légal à agir dans un intérêt professionnel, car la loi de 1884 vise seulement les syndicats.

Il résulte, par conséquent, que tous les projets ont voulu légaliser cette pratique et donner à ces ententes le même effet juridique des conventions passées par les syndicats. Ainsi, que le groupement soit personnifié ou non, il pourra toujours conclure des conventions collectives, conformément aux dispositions que nous venons d'indiquer. Par cela, les propositions de loi dépassent le cadre du contrat syndical et adoptent l'opinion que nous suivons, laquelle nous semble préférable, parce qu'elle est plus adéquate à la réalité des choses. Comme le disait fort bien M. Saleilles, un groupement, à son minimum, se réduit au moins à un bureau et on ne saurait admettre qu'il n'y a pas là une réalité, en droit et en fait, dont on puisse tenir compte (1).

Une autre question, peut-être plus importante que la précédente, était celle de savoir en raison de quel mandat les représentants de la collectivité peuvent conclure l'accord. Doivent-ils avoir reçu un mandat spécial à cet effet, ou suffit-il du mandat général donné au préalable par les statuts ? Enfin, si le vote émane d'une majorité, celle-ci oblige-t-elle la totalité des individus du groupement ?

Les solutions données par les projets sont très différentes : D'après l'article 15 du projet du gouvernement de 1906, le mandat individuel n'est pas

(1) SALEILLES, Bull. de la Soc. Etud. légis. 1907, p. 534. Pour plus de détails, voyez la partie générale de notre étude.

exigé de la part des membres. Le texte considère, comme liés par la convention, c'est-à-dire comme ayant donné mandat, tous les individus qui feront partie du syndicat ou de toute autre collectivité, au moment où l'accord aura été conclu et tous ceux qui, ultérieurement, adhéreront au syndicat ou à la convention. Par suite, la question est tranchée d'une façon très nette : Le seul fait qu'on est affilié au syndicat ou à une autre collectivité partie au contrat, rend opposable la convention collective.

Cette solution a soulevé de très vives critiques : On a fait remarquer que l'article 14 (al. 3) confère aux administrateurs du syndicat le droit de conclure des ententes collectives valables pendant une durée de cinq années. De telle sorte que les syndiqués pourront, sans avoir été consultés, se trouver, pour cinq ans, liés par une convention dont les conditions leur seront très défavorables, et à l'application de laquelle ils n'auront cependant aucun moyen de se soustraire.

Peut-être l'objection n'a-t-elle pas une grave portée, lorsqu'il s'agit des employés, en raison de leur insolvabilité : Il sera difficile de les poursuivre et ainsi seront-ils à l'abri de toute action judiciaire. En plus, les listes des membres d'un syndicat ouvrier sont fort négligées et on saura difficilement à qui le contrat s'applique.

Mais la solution proposée atteint gravement les patrons. Ils sont solvables, leur organisation est mieux constituée et il est toujours facile de savoir qui en fait partie lors de la passation du contrat collectif. On leur

créera donc une situation souvent intolérable et le seul moyen pour eux d'éviter la ruine serait la fermeture de leurs établissements (1).

Afin de couper court à tous ces inconvénients et de protéger plus efficacement la liberté individuelle, le projet élaboré par la Société d'Etudes législatives a admis un autre système. Son article 48 considère comme liés par la convention collective, d'abord tous ceux qui ont donné individuellement et par écrit, un mandat spécial aux négociateurs pour traiter en leur nom ; puis ceux qui faisaient partie du syndicat ou de la collectivité lors de la signature du contrat, *s'ils ne se sont pas retirés du groupement dans un délai fixé*. Ce délai est de quatorze jours, à dater du dépôt de la convention au conseil des prud'hommes ou à la justice de paix. Pendant cette durée, les désistants doivent notifier leur démission, donnée de bonne foi, au secrétariat dudit conseil ou au greffe de la justice de paix.

Lorsqu'un mandat spécial a été donné aux négociateurs par une délibération du syndicat ou du groupement, le délai de retrait est réduit à trois jours à dater du dépôt de la délibération qui a conféré le mandat, au conseil des prud'hommes ou à la justice de paix (art. 48, al. 3). Et toute renonciation au droit de se retirer du syndicat ou du groupement, dans les quatorze ou les trois jours, sera nulle et non avenue (art. 48, al. 3).

De même, sont tenus par la convention collective, ceux qui, après le dépôt de l'accord, entrent dans un

(1) V. PERREAU, *Revue critique*, 1907, pag. 349.

syndicat participant ou adhérent à la convention (art. 48, al. 4).

Il résulte, d'après ce texte, qu'on n'exige pas un mandat spécial, en vertu duquel les représentants traitent une entente collective. Le seul fait de faire partie du groupement lors de la conclusion du contrat suffit pour lier ses membres. Mais, en leur réservant le droit de se retirer du syndicat dans le délai fixé, leur liberté individuelle est suffisamment respectée.

On ne saurait dire que la solution présentée par le projet de la Société d'Etudes législatives soit supérieure à celle du projet de 1906. D'accord avec ses adversaires, il nous semble, en effet, que la faculté réservée aux syndiqués de se retirer de la collectivité pour échapper à la convention, va directement contre le but des contrats collectifs. Durant les quatorze jours qui suivront la signature de l'accord, le syndicat vivra sous la crainte de voir ses membres démissionner pour se soustraire aux engagements pris. Dans ces conditions quel sera l'avenir des associations professionnelles et quelle force morale leur restera-t-il pour discuter les conditions du travail avec les patrons ? Ce serait donc « la négation même de l'organisation ouvrière » que ce système qui consacre le libre désistement des syndiqués aux obligations régulièrement contractées par leur organe (1). Ce serait de même, faire régner l'incertain pendant quatorze jours quant au nombre des adhérents à la convention collective ; car, il est impossible de

(1) V. JAY, Le contrat de travail, p. 61.

savoir, avant l'expiration de ce délai, quels seraient les adhérents au contrat. Mais il y a plus. Dans cette situation, chaque membre, patron et ouvrier, réservera son adhésion, craignant de voir ses concurrents se soustraire à l'entente, tandis qu'il aurait signé l'accord s'il avait eu la certitude de l'adhésion de ses compagnons (1).

On peut encore reprocher à ce système d'être un moyen de fraude dans la main de certains employeurs sans scrupules. Ils pourront laisser croire à leurs collègues jusqu'au dernier moment qu'ils adhèrent à la convention ; puis, à l'expiration du délai, quand il sera trop tard pour que les autres l'apprennent et agissent de même, ils déclareront user de la faculté prévue par l'art. 48.

Aussi, malgré l'autorité des défenseurs de cette thèse (2), nous admettons les dispositions du projet du gouvernement de 1906, abandonnés pourtant par le second projet du 11 juillet 1910. Ce dernier se rallie aux vues de la Société d'Etudes législatives, en réduisant seulement le délai de retrait à *trois jours francs* (art. 1) (3).

En effet, d'après l'opinion qui met à la base des contrats collectifs une nécessité solidaire, c'est un devoir

(1) V. COLSON, rapport, Bull. Soc. Etud. législ., 1907, pag. 192 et s.

(2) Voyez notamment COLSON; Ibid., p. 193; PERREAU, Revue critique, 1907, p. 349.

(3) Voyez l'exposé des motifs de ce second projet du gouvernement dans *Documents parlem.* Chambre, Sess. ordinaire de 1910, Annexes n° 298; il a été adopté par la Chambre, le 29 juillet 1913.

pour tous les membres d'une collectivité d'observer les conventions régulièrement passées par l'organe du groupement. La conclusion d'une entente collective donne naissance à des devoirs de solidarité auxquels nul ne peut se soustraire. Il est donc contraire aux principes du droit collectif, qu'on édifie en ce moment, d'accorder aux syndiqués la faculté d'échapper aux obligations nées des contrats collectifs. Vainement soutiendra-t-on que l'article 48 du projet de la Société d'Etudes législatives est la sauvegarde de la liberté individuelle. Car, en pratique, les refus d'adhésion seront extrêmement rares et il faudra de fortes raisons pour les formuler ; « ils placeront leurs auteurs dans une situation bien difficile d'isolement entre les deux collectivités patronale et ouvrière » (1). Dans ces circonstances, on arrive à une contrainte de fait, imposée par des lois supérieures aux lois des hommes et il est, croyons-nous, préférable qu'on les reconnaisse et s'y soumette ouvertement.

Seulement, le texte du projet de 1906 devrait être plus précis, afin que l'on sache avec quel nombre de voix la majorité pourra faire la loi à la minorité. Mieux vaudrait-il, peut-être, exiger une majorité spéciale, comme celle qu'on rencontre en matière de concordat de faillite, et ne pas se contenter de la moitié de voix plus une, pour conclure une convention collective.

Cette remarque n'est pas dépourvue d'intérêt, car il ne faut pas croire que d'après le projet du gouverne-

(1) COLSON, Bull. Soc. Etud. législ., 1907, p. 193.

ment de 1906, le bureau du syndicat pourra engager les syndiqués sans les avoir consultés préalablement ou postérieurement à l'accord. En effet, pour passer une entente collective, l'art. 12 dudit projet exige que les représentants des patrons et des ouvriers soient *spécialement mandatés*, dans la forme prévue par les statuts des syndicats, ou par tout autre procédé. Par conséquent, les administrateurs du groupement doivent avoir un mandat spécial, en vertu duquel ils signeront le contrat, ou tout au moins le soumettront à la ratification postérieure des membres du syndicat. S'il y avait à cet égard le seul art. 15 dans le texte, on comprendrait tout autrement la façon dont les individus, qui forment le syndicat, seront obligés par l'accord. On ne peut pas, non plus, conclure que c'est ce dernier article qui pose le principe et déroge, par suite, au précédent, à cause des déclarations formelles faites par M. A. Fontaine à l'*Association pour la protection légale des travailleurs* (1). Ces déclarations ont mis en lumière la vraie pensée du gouvernement.

Certes, le texte paraît obscur et une retouche est nécessaire. A cette occasion, on agira sagement de décider aussi sur la question de la majorité qui confère mandat ou ratifie la convention passée par les négociateurs.

En somme, on peut dire qu'en principe, toutes les propositions de loi admettent l'obligation des membres du groupement, née de l'entente conclue par leur organe.

(1) Le contrat de travail, p. 75.

Par ces dispositions, les projets dépassent la jurisprudence, laquelle, — à part quelques instances inférieures, — a refusé au nom de la liberté de contracter, d'admettre que l'accord passé par le syndicat pût enchaîner la volonté de ceux qui le composent (1).

Mais l'œuvre jurisprudentielle est consacrée entièrement par les projets, en ce qui concerne les actions en exécution du contrat. Pour empêcher toute controverse, les articles 20, al. 1 du premier projet du gouvernement et 54 de celui de la Société d'Etudes législatives reconnaissent aux syndicats un *intérêt collectif suffisant d'agir en justice en leur propre nom*. Ils peuvent exercer toutes les actions qui naissent de la convention en leur faveur *ou en faveur de leurs membres*. Par suite, ces textes ont écarté la règle « Nul en France ne plaide par procureur », qui faisait obstacle quelquefois à l'action des syndicats d'agir du chef de leurs adhérents. Ainsi, on a mis fin aux hésitations de la jurisprudence et le résultat est que les syndicats auront droit à des dommages-intérêts au cas d'inexécution du contrat vis-à-vis de leurs membres.

L'article 10 du second projet du gouvernement reproduit *ad litteram* l'art. 54 du projet de la Société d'Etudes législatives.

La solution admise par ces propositions de loi mérite d'être approuvée, car elle assurera, en pratique, l'exercice des actions individuelles. Ces actions risqueraient de rester théoriques, si elles devaient être exer-

(1) V. Cass. l'arrêt du 16 décembre 1908, D. 909, 1. 76.

cées seulement par leur titulaire, qui redoutera les lenteurs et les frais du procès. Le syndicat peut agir soit contre son co-contractant, ou contre chaque membre de ce dernier, soit contre chacun de ses propres membres.

Mais il y a une disposition qui, à notre avis, doit être critiquée : C'est celle qui exige le consentement des syndiqués pour l'exercice des actions qui les concernent (art. 20 du projet de 1906); ou qui leur donne la faculté de s'y opposer (art. 54, projet Soc. Etud. législ.). De cette façon, on met à la merci des adhérents le résultat même de ces actions. Contraints par les nécessités de la vie, les syndiqués hésiteront à consentir aux mesures prises par leur syndicat. La vengeance du patron peut les guetter et se manifester par le congé donné le lendemain, d'autant plus que le contrat d'embauchage est à durée indéterminée et peut être rompu par la volonté d'une des parties. Il serait donc préférable de confier au syndicat plein pouvoir à cet effet; les actions intentées par lui auront ainsi toute l'efficacité désirable (1).

Nous ne pouvons pas insister davantage sur les actions qui naissent des conventions collectives. Il est seulement à remarquer que les projets ne définissent et ne limitent pas le nombre des actions que le syndicat a droit d'exercer. Ils se contentent de reconnaître que les syndicats qui sont intervenus comme partie à l'accord, peuvent exercer *toutes* les actions qui y

(1) Voyez en sens inverse NAST, thèse précitée, p. 325.

naissent à leur profit. Mais en quelle qualité les groupements feront-ils cela, les projets ne nous le disent pas. C'est que leurs auteurs n'ont pas voulu se prononcer sur la nature juridique des conventions collectives de travail.

L'art. 20 (dernier alinéa) du projet Doumergue, reconnaît à chacun des membres de la collectivité partie au contrat, le droit d'agir en exécution ou en dommages-intérêts contre les individus de l'autre collectivité, qui ne respecteraient pas leurs engagements résultant de l'entente. La même disposition résulte de l'art. 53 du projet de la Société d'Etudes législatives et de l'art. 9 du projet Viviani.

Cette action individuelle est la consécration du droit de créance que la convention collective fait naître au profit de chaque syndiqué, comme contre-poids de l'obligation mise à sa charge de respecter les engagements provenant de l'accord.

D'après l'art. 12 du projet de 1906, les clauses, par lesquelles les syndiqués s'engagent à respecter le contrat collectif même dans leurs rapports avec des non syndiqués, sont déclarées valables. Ainsi, les patrons peuvent s'engager à appliquer les stipulations de la convention relative au salaire et aux heures de travail, même à des ouvriers non-syndiqués. De leur côté, les employés peuvent également promettre de ne s'embaucher nulle part ailleurs à des conditions autres que celles de l'accord, pourvu que la région où s'appliquera cette clause, soit déterminée.

En l'absence de pareilles dispositions, les articles 17 du premier projet du gouvernement et 45 de celui de la Société d'Etudes législatives établissent une présomption de volonté. Mais il y a une différence notable à ce sujet entre les deux projets.

Le § 1 de l'art. 17 déclare que « lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires ». Il résulte que, dans l'hypothèse où un contrat individuel est intervenu entre deux personnes, dont l'une seule est liée par l'accord collectif, pour échapper aux obligations de celui-ci, les parties doivent le stipuler expressément dans leur contrat. Sinon, leurs rapports seront régis par la convention collective. Il s'agit donc d'une présomption de volonté dans le contrat d'embau-chage et non pas dans l'entente collective.

Tout autrement est conçu l'article 45, al. 2 du projet de la Société d'Etudes législatives. Il stipule que chaque adhérent du groupement est tenu de respecter la convention collective dans tous les contrats individuels qu'il passerait même avec des personnes étrangères, sauf dérogation formellement insérée dans l'accord. Par cette dernière, on peut restreindre l'effet obligatoire du traité industriel entre les syndiqués seulement, ou entre eux et les tiers dans une région déterminée.

Ce texte établit, par suite, une présomption de volonté, non plus dans le contrat individuel d'embau-chage, mais dans la convention collective. Faute d'y

avoir déterminé son champ d'application, elle régira même les contrats conclus par un syndiqué avec des étrangers. Vainement les parties au contrat individuel essaieraient de s'y dérober en déclarant qu'elles n'entendent pas être soumises aux clauses de l'accord : Leurs rapports ne seront pas moins régi par celui-ci.

Par ce système, la Société d'Etudes législatives a voulu mieux garantir l'efficacité des conventions collectives de travail. Il ne servirait, en effet, de rien aux ouvriers que les patrons leur aient promis certains avantages, s'ils pouvaient chercher ailleurs des salariés plus accommodants. De même, les patrons doivent être assurés que les employés ne peuvent s'embaucher dans d'autres établissements à des conditions plus avantageuses pour ceux-ci, que celles qui résultent de la convention (1).

Les accords collectifs comportent ainsi, en général, un engagement visant tous les contrats individuels de travail qui seront passés par les participants, même avec des non-participants. Pour éviter cette présomption légale, les membres des groupements sont tenus de s'expliquer formellement dans leur entente.

A ce point de vue, le projet de la Société d'Etudes législatives favorise davantage le développement du contrat collectif et il est préférable à celui du gouvernement de 1906. Le second projet déposé au Parlement, le 11 juillet 1910, a reproduit le texte de ce dernier (art. 7).

(1) V. COLSON, rapport, Bull. Société d'Etud. législ., 1907, pag. 186.

Les stipulations d'une convention collective s'appliquent seulement aux parties contractantes, dans leurs rapports, ou avec des tiers. Mais, lorsqu'un patron et un ouvrier passent un contrat de travail, la coutume locale est suivie sur les points qu'ils ont omis de régler (art. 1159 et 1160 c. civil). Or, il peut arriver que les clauses de l'accord collectif s'appliquent à un assez grand nombre d'employeurs et d'employés, pour constituer *l'usage local*, c'est-à-dire la pratique la plus courante dans *la contrée*. C'est là une pure question de fait et il incombe aux tribunaux de la trancher. Lorsqu'il en est ainsi, les dispositions de la convention collective suppléent aux lacunes du contrat de travail (1).

Mais il importe de savoir si le patron et l'ouvrier se sont référés au traité industriel existant dans leur profession ou région comme à un usage, ou bien s'ils ont voulu, par une adhésion tacite, s'y obliger comme à un contrat pendant toute sa durée d'application. Dans le second cas, toute dérogation aux dispositions qu'il renferme, leur est interdite. Dans le premier, au contraire, après avoir appliqué dans un contrat d'embau-chage le tarif général, ils peuvent l'écarter dans les contrats ultérieurs.

Le projet du gouvernement de 1906, aux termes de son article 18, décide que, si dans une profession ou une région il n'existe qu'une seule *convention collective*, ses conditions seront présumées applicables dans les rapports du travail entre patrons et ouvriers, sauf

(1) Justice de paix de Narbonne, 11 novembre 1905. Bull. de l'Off. du Travail, février 1906.

preuve contraire. Cette présomption est, d'ailleurs, subordonnée à la publication de l'accord par le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, conformément à l'art. 13.

La même disposition fut admise, au début, par la Sous-Commission de la Société d'Etudes législatives (art. 50). Mais la Commission de ladite Société, d'abord disposée à l'accueillir favorablement, l'a écartée ensuite, en se rendant compte des conditions dans lesquelles ce texte pourrait être appliqué. En effet, comme l'a très bien montré le rapporteur du projet, les conventions collectives tendent à créer des usages qui se substituent aux usages antérieurs en matière de travail. Lorsqu'une telle entente est couramment observée dans une profession ou dans une région, les juges sont enclins à admettre que c'est elle qui doit être appliquée en cas de litige sur le sens d'un contrat individuel, jusqu'à preuve d'intention contraire. Par conséquent, le texte proposé n'aurait fait que confirmer et généraliser cette jurisprudence et serait inutile à côté de l'art. 8.

Mais il y a plus : Quand une convention collective n'a reçu qu'une application restreinte et précaire, quand elle constate l'accord d'une petite fraction seulement des employeurs et des employés d'une profession, ou d'une région, il est absolument inadmissible d'en faire le droit commun, applicable à tous les membres de la profession. Il est vrai qu'on admet la preuve contraire, mais cette preuve ne sera pas sans difficultés ; car, comment établir que les parties n'ont pas voulu

se référer à la convention collective ? (1).

L'art. 18 semble donc devenir une source de conflits dans les rapports du capital et du travail. Son application serait, en outre, fragile, car il suffirait qu'une seconde convention collective fût passée dans la région, pour que la première cessât de valoir comme usage professionnel et local, sans que l'autre lui fût substituée à cet égard (2).

Enfin, comment déterminer avec précision les limites des diverses régions industrielles, quand il n'y a aucune disposition légale à ce point de vue ? Il reviendra toujours aux juges de décider quel est le domaine d'un contrat collectif envisagé comme usage régional.

En présence de pareilles objections, on ne saurait qu'approuver la solution définitive du projet de la Société d'Etudes législatives. Elle est supérieure à celle du projet de la Sous-Commission et du gouvernement de 1906 et a été également admise par le projet Viviani (art. 6). Mieux vaut abandonner aux tribunaux le soin de décider, comme aujourd'hui, si les règles établies par une convention collective sont susceptibles d'être considérées comme des usages professionnels. Leur système suivra les différentes circonstances de fait et par là sera beaucoup plus souple qu'un texte de loi.

L'article 52 du projet de la Société d'Etudes législatives, reproduit entièrement par le second projet du gouvernement (art. 8), et l'article 19 du projet Doumer-

(1) V. COLSON, rapport écrit, Bull. Soc. Etud. législ., 1907, p. 197 et s.

(2) V. PERREAU, Revue critique, 1907, p. 352.

gue s'occupent des obligations assumées par les syndicats qui interviennent dans une convention collective. D'après l'art. 52, les syndicats sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Par suite, ils ne pourront plus inciter leurs adhérents à violer les engagements pris par l'accord, ou exercer sous une forme quelconque une action propre à empêcher l'exécution de l'entente.

Donc, un syndicat qui a traité, s'est lié en même temps qu'il liait ses membres. Peut-être n'était-il pas besoin de rappeler cette obligation des contractants : elle prend toujours naissance, même dans le silence des parties.

Le texte ne parle pas des groupements autres que les syndicats, car, étant dépourvus de personnalité juridique, ceux-là ne peuvent assumer aucune obligation.

En ce qui concerne la responsabilité du syndicat au cas de l'inexécution du contrat, l'art. 52 *in fine*, spécifie qu'elle ne devrait jamais se présumer et ne pourrait résulter que de stipulations formelles. La même chose nous est dite dans l'art. 49, mais d'une manière plus obscure, ce qui rend préférable la formule de la Société d'Etudes législatives.

Pour assurer une pleine efficacité aux conventions collectives et favoriser leur développement, les articles 46 du projet de 1906 et 50 de celui de la Société d'Etudes législatives, décident que les contrats individuels doivent se conformer aux conditions qu'elles prévoient. Les règles déterminées dans la convention collective s'imposent aux contrats d'embauchage, *nonobstant*

*toute stipulation contraire* (1). Par conséquent, la nullité de tout contrat passé en violation de l'accord collectif, empêchera en fait, la conclusion de pareils actes. Il est nécessaire que les textes consacrent cette nullité. Elle est la meilleure des sanctions et, dans l'état actuel du droit, ne peut se soutenir. Les parties n'ont aucune raison de s'en plaindre, car cette sanction découle naturellement de leurs engagements pris par l'accord antérieurement conclu. On aurait pu, il est vrai, admettre que ces engagements se résolussent en dommages-intérêts, sans déclarer nul le contrat dérogatoire. Mais, pratiquement, il serait difficile d'évaluer le montant des dommages, de sorte que la sanction n'aurait pas été assez efficace (2).

L'article 14 du projet du gouvernement s'occupe de la durée des conventions collectives; il décide qu'elles ne pourront être conclues pour une durée supérieure à cinq ans. Si les parties n'ont pas déterminé le délai de la convention, elle sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

Ce texte de loi ne reconnaît donc que les conventions collectives à durée déterminée, il passe sous silence celles à durée indéterminée.

Le projet de la Société d'Etudes législatives ne préconise pas le même système. A côté des conventions collectives à durée déterminée, laquelle ne peut dépasser cinq années, il admet également des conventions pour une période indéterminée. Dans ce dernier cas, l'en-

(1) En même sens l'art. 6 du projet de 1910.

(2) V. COLSON, Bull. Soc. Etud. législ., 1907, pag. 195.

tente est susceptible de prendre fin par la volonté de l'un des groupements contractants, à charge de prévenir l'autre un mois à l'avance. Toute stipulation tendant à abréger ce délai est nulle (art. 47).

Par leur objet, les conventions collectives rentrent dans la catégorie des contrats dont l'exécution est successive. Donc, au cas de la durée indéterminée, c'est l'application du droit commun. Chaque jour apporte une reconduction tacite de l'accord et si l'une des parties déclare refuser de le proroger, cela équivaut à un refus de renouveler le contrat. La seule restriction mise à cette faculté de résiliation est d'observer un certain délai-congé, lequel aux termes de l'art. 47 est fixé à un mois, à peine de nullité.

Lorsqu'une convention collective a été conclue pour une durée indéterminée, l'art. 49 reconnaît que tout participant peut, à toute époque, se dégager en notifiant un mois à l'avance sa renonciation au secrétariat ou au greffe où la convention a été déposée, et en se retirant du syndicat partie à l'accord.

Il résulte *per a contrario* que ce droit n'existe pas au profit des adhérents, quand la convention a été conclue à durée déterminée. Dans ce cas, ils ne pourront plus échapper aux obligations même en se retirant du syndicat.

L'article 47 du projet de la Société d'Etudes législatives nous parle de la tacite reconduction d'une convention à durée déterminée. Arrivée à son expiration, elle continue à produire ses effets comme convention à durée indéterminée, sauf stipulation contraire.

Le projet du gouvernement de 1906 décide qu'en cas de tacite reconduction, la convention sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente (art. 14, *in fine*) (1).

De ces deux systèmes que nous venons d'examiner, lequel préférer ?

Quoiqu'on en dise (2), il nous semble que le premier projet du gouvernement réponde mieux relativement à la durée des contrats collectifs, au but que cette institution se propose de remplir dans le monde du travail. Les conventions collectives sont appelées à faire cesser les conflits et les grèves entre patrons et ouvriers. Or, pour arriver à cela, ou y contribuer en grande partie, il est absolument nécessaire que l'œuvre des contractants ne soit pas précaire, qu'elle ne cesse pas de produire ses effets du jour au lendemain par un acte de résiliation unilatérale. S'il est vrai de dire que l'art. 1780 du code civil s'opposerait à ce que les contrats collectifs soient conclus pour de trop longues durées, il est néanmoins hors de doute que ces conventions doivent avoir une période d'application sûre, fixée dès l'origine. On ne saurait donc pas admettre la solution du projet de la Société d'Etudes législatives, qui consacre les accords collectifs à durée indéterminée. Les conditions économiques et sociales ne peuvent se modifier d'une année à l'autre, au point que les parties

(1) Les articles 4 et 5 du projet Viviani ont reproduit entièrement les dispositions du texte définitif adopté par la Soc. Etud. législ.

(2) V. NAST, thèse précitée, pag. 333 et s.

se trouvent dans l'impossibilité d'exécuter la convention. En admettant même cet imprévu, il y aurait force majeure et le droit commun deviendrait applicable.

Ainsi, une durée maximum de 5 ans et, à la rigueur, peut-être même de trois ans, assurera mieux l'efficacité des conventions collectives, sans porter atteinte à la liberté individuelle du travail.



Telles sont les principales dispositions des propositions de loi, relatives aux conventions collectives de travail; nous avons laissé de côté les menus détails, en nous tenant aux lignes générales.

Il faut noter que les auteurs de ces projets n'ont pas suffisamment étudié la nature et le caractère véritable du contrat collectif. Il y a, en effet, des points qui soulèvent des objections graves et il est à prévoir que si ces textes aboutissaient à des lois, la doctrine et la jurisprudence n'en seraient pas moins exonérées des difficultés. Dès lors, on peut se demander si une législation civile ne risquerait d'entraver plutôt qu'elle ne favoriserait le développement du contrat collectif, en s'en occupant. Cette discussion a été soulevée par un membre même de la Société d'Etudes législatives, lequel était au début un partisan convaincu d'une intervention législative (1). Le contrat collectif de travail n'est pas seulement un précieux instrument de progrès : il répond, en

(1) V. R. JAY, Bull. Soc. Etud. législ., 1907, p. 546.

réalité, à une véritable nécessité de l'état économique actuel. La tâche du législateur est donc de développer la pratique d'une pareille institution. S'il n'arrive pas à des formules favorables à ce résultat, c'est qu'il ne sait tenir suffisamment compte du caractère collectif que revêt de plus en plus la détermination des conditions du travail. Le projet de la Société d'Etudes législatives n'a pas voulu prendre parti entre les adversaires et les partisans des conventions collectives. Aussi, lui reproche-t-on d'aller contre le but à atteindre, au lieu de le favoriser.

D'autres, sans nier les lacunes que les textes élaborés présentent, se refusent de méconnaître l'utilité d'une intervention législative dans la matière du contrat collectif de travail. Une loi, même imparfaite, — dit-on, — réalisera un grand progrès sur l'état présent. Son avantage incomparable sera d'habituer la classe ouvrière à réfléchir, à délibérer, à ne prendre des résolutions qu'en connaissance de cause et sous sa responsabilité (1).

Toutes ces discussions, ainsi que la lenteur que les projets proposés mettent pour se transformer en loi, nous font croire que la question n'est pas assez mûre. Le moment ne serait pas venu de légiférer à ce sujet et il serait, peut-être, préférable d'attendre que « par le frottement naturel des choses », les difficultés disparaissent peu à peu. Peut-être le mouvement économique dégagera-t-il de plus en plus la notion du droit collectif et lui déterminera-t-il son domaine propre ? Lorsqu'il

(1) V. MILLERAND, Bull. Soc. Etud. législ., 1907, p. 555.

en sera ainsi, le contrat collectif se différenciera plus nettement du contrat individuel et pourra se condenser dans un texte de loi.

Pour le moment, la tâche du législateur devrait se limiter à résoudre les difficultés devant lesquelles la jurisprudence est encore hésitante et timide, surtout à l'égard de l'action syndicale pour assurer le respect de l'accord. Dans ce but, il suffirait d'une modification de la loi de 1884 sur les syndicats professionnels. Cette réforme est facile à faire et un projet a déjà été préparé par la Société d'Etudes législatives (1). En insérant dans la proposition de loi un texte précis comme l'art. 10, à côté de celui relatif à la constitution d'un cautionnement destiné à garantir l'exécution des conventions collectives (article 8), on contribuera à la diffusion de celles-ci. Il est désirable que ce projet se transforme en loi le plus tôt possible ; il augmentera la capacité des syndicats et par là, la confiance des ouvriers en leurs associations. Sous un régime syndical mieux organisé, la mentalité ouvrière changera. Les ouvriers deviendront plus conscients de leur solidarité et comprendront davantage l'intérêt qu'ils ont à adhérer aux groupements.

(1) V. Bull. Soc. Etud. législ., 1911, pag. 199 et le rapport de M. CAPITANT, p. 150.





## CONCLUSION

---

L'étude que nous avons faite des systèmes proposés pour expliquer la nature juridique des conventions collectives de travail, démontre, nous l'espérons du moins, que la question a été résolue d'une manière trop absolue. Les divers auteurs veulent expliquer toutes les hypothèses de contrat collectif par une même conception juridique et il en résulte que toutes les opinions se trouvent inexactes dans certains cas.

Dans l'état actuel du droit et en dehors de toute réglementation légale, la convention collective de travail revêt des caractères juridiques très différents suivant le point de vue auquel on l'envisage et les circonstances dans lesquelles elle intervient. Nous nous trouvons en présence d'une institution nouvelle, puisqu'elle n'est

prévue ni par le code civil, ni par les lois postérieures, mais sa validité n'en existe pas moins; elle résulte des principes généraux du droit. C'est un contrat innomé, engendrant des obligations synallagmatiques de faire ou de ne pas faire entre les parties.

Mais ce contrat innomé peut être expliqué par l'idée du mandat; il en est ainsi lorsqu'un syndicat contracte, non seulement personnellement, mais encore au nom de ses adhérents; lorsque les délégués d'un groupement organisé, — par exemple le personnel d'une usine, — traitent au nom des membres qui le composent; lorsqu'enfin un arbitre élabore un accord qui obtient l'assentiment des intéressés. Par cette ratification, la décision de l'arbitre devient en quelque sorte l'œuvre de ces derniers, qui sont censés avoir donné mandat à l'arbitre de traiter en leur nom.

Le contrat collectif est aussi le résultat d'une gestion d'affaires quand il vise les membres futurs d'une collectivité amorphe, par exemple, les ouvriers qui entreront plus tard dans l'usine.

Enfin, la convention collective dépend de la stipulation pour autrui lorsque le syndicat traite pour des non-syndiqués; telle n'est pas la nature du contrat conclu par le syndicat en faveur de ses membres actuels, puisqu'il a le pouvoir de les représenter.

Quoi qu'il en soit, la législation actuelle est insuffisante pour faire produire tous les effets désirables à ce nouveau contrat. La dérogation possible aux clauses de la convention dans les contrats individuels, le défaut de sanction pour en assurer l'exécution à l'égard des ou-

vriers, sont autant d'obstacles à son développement. L'intervention législative est donc nécessaire. A cette occasion, le législateur fera œuvre utile en élargissant aussi la capacité des syndicats ouvriers, de manière à donner plus de confiance aux patrons et à faire disparaître leurs préventions contre les associations professionnelles.

Par l'extension de la capacité des syndicats et au moyen d'une sanction plus efficace à l'égard des ouvriers, les conventions collectives de travail deviendront l'instrument par excellence d'apaisement ; elles seront la forme de plus en plus adoptée pour régir les rapports entre employeurs et employés et assureront à nouveau, d'une façon plus équitable, la répartition des résultats de la production entre le capital et le travail.

Les relations de ces deux facteurs restent donc sur le terrain contractuel et ainsi le système est supérieur à une réglementation légale. La réglementation contractuelle a, en effet, beaucoup plus de souplesse et de mobilité que cette dernière. Celle-ci étant identique pour tout le territoire, ne peut suffisamment tenir compte des contingences variant selon les régions et selon les industries. Pour ne citer qu'un seul cas, qui nous regarde de très près, rappelons que la Roumanie a forgé une législation agraire, en fixant, entr'autres, le minimum de salaire de la main-d'œuvre suivant les régions. Cette réforme n'a pas donné les résultats qu'on espérait, justement parce qu'elle ne pouvait satisfaire aux besoins locaux et particuliers, malgré le tarif fixé d'après les régions. Si nous avions eu des syndicats agricoles

qui eussent groupé les travailleurs et les eussent opposés ainsi aux propriétaires terriens, le législateur n'aurait pas eu à intervenir : Des contrats collectifs conclus entre les maîtres des fonds de terre ou leurs fermiers et les salariés, fixant les conditions du travail, suffiraient. Malheureusement, nous n'en sommes pas là : c'est une des raisons qui nous a déterminé à faire connaître dans notre pays les théories françaises sur les conventions collectives de travail. Nous ne pouvions traiter ce sujet au point de vue économique et même dans ce cas, le plan n'aurait pas compris les syndicats agricoles en France. Mais, nous avons cru, et nous croyons toujours, que si cette institution nouvelle ne trouve immédiatement son application dans notre industrie, laquelle est à peine à son début, elle peut s'adapter à nos besoins agricoles et contribuer en partie à la solution du problème agraire, qui chez nous est le point de mire de l'opinion. Dans ce but, il nous faudrait une loi autorisant la formation des syndicats agricoles par les petits cultivateurs et les salariés. En les dotant de la personnalité civile, en déterminant leur champ d'activité et en prévoyant le contrat collectif de travail comme moyen d'améliorer la situation de leurs adhérents, on aura fait un grand pas vers la paix sociale dans notre pays. Les choses ne seront pourtant pas si faciles qu'elles le semblent au premier abord. Nous devons déployer une grande énergie pour faire l'éducation du paysan dans ce sens. La tâche ne sera pas insurmontable, car d'autres institutions récentes ont creusé le sillon : Ce sont les *banques paysannes* et les *Obstüle Satesti* (des asso-

ciations de paysans pour l'exploitation en commun des terres), lesquelles ont montré à la population des villages ce qu'on peut faire quand tous ceux qui ont les mêmes nécessités s'unissent.

Vu :

*Le Doyen,*

F. LARNAUDE.

Vu :

*Le Président,*

J. PERCEROU.

Vu et permis d'imprimer :

*Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,*

L. LIARD.





## BIBLIOGRAPHIE

---

- Appleton (Jean)*. — Le contrat collectif de travail et la jurisprudence. *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1908, p. 153.
- Bardoux*. — Observations sur les conventions collectives de travail. *Bulletin de la Société d'Études législatives*, 1907, p. 553.
- Bergeron*. — Du droit des syndicats d'estimer en justice, thèse, Paris, 1898.
- Brants*. — L'état légal du contrat collectif de travail. *Revue pratique du droit industriel* (Liège), 1905, p. 209 et s.
- Briquet*. — La législation belge des unions professionnelles, Paris, 1900.
- Bureau (P.)*. — Le contrat de travail : rôle collectif des syndicats professionnels, Paris, Alcan, 1902.
- Capitant (H.)* — Note Dal. 909. 2. 33 ; D. 909. 1. 76.
- » Cours de législation industrielle, professé à la Faculté de droit de Paris, 1911-1912.
- » Rapport sur la réforme de la loi du 22 Mars 1884, relative à la législation des syndicats profess., *Bull. Soc. Études législ.*, 1911, p. 150.
- Charmont*. — La socialisation du droit. *Revue de métaphysique et de morale*. 1905.
- Colin (Amb.)* — Note Dal. 907. 1.369.
- Colson*. — Rapport écrit sur les conventions collectives de travail. *Bull. Soc. Étud. législ.*, 1907, pag. 180.

- Demogue.* — Notions fondamentales de droit privé.  
» Des modifications aux contrats par volonté unilatérale. *Revue trimestr. de dr. civil*, 1907.  
» Notes aux Pand. et S. 1911. 1. 369.
- Depitre (Edgard).* — Rapport sur le contrat d'équipe.  
*Bull. Soc. Étud. législ.* 1907, pag. 173
- Duguit.* — Traité de droit constitutionnel, tome II.  
» Les transformations du dr. privé.
- Duthu (H).* — Le contrat collectif de travail, thèse, Bordeaux, 1910.
- Deslandres.* — Note aux Pand. fr. 1894. 1. 1.
- Douarche.* — Les conventions collectives relatives aux conditions de travail, thèse, Paris, 1907.
- De Visscher (Charles).* — Le contrat collectif de travail, Paris, 1911.
- Geny.* — Méthode d'interprétation et sources en droit positif.  
» Note aux Pand. fr. 1898, 2. 246.
- Gide (Charles).* — Compte-rendu du livre de M. Raynaud.  
*Revue d'économie politique*, 1903, p. 174.
- Goldenberg (Ch.)* — De la nature juridique du contrat de travail, thèse, Genève, 1908.
- Hauriou.* — Principes de droit public.
- Hubert-Valleroux.* — Dans la *Réforme Sociale*, 1898.
- Jay (Raoul).* — Qu'est-ce que le contrat collectif de travail (Extrait de la *Revue d'économie politique*, Paris, 1907).  
» Cours de législation industrielle pour le doctorat, 1911-1912.  
» *Bull. de la Soc. d'Études législ.*, 1907, p. 546.
- Journal Officiel.* — Chambre, 1883, 1906 et 1910.
- Labbé.* — Note Sirey, 1889. 4. 9.
- Lambert (Ed.)* — La stipulation pour autrui, thèse, Paris, 1903.
- Laronze.* — De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie, thèse, Paris, 1905.

- Lévy (Emm.) — Le contrat collectif à la Bourse et à l'usine. *Revue Socialiste*, Juillet 1906.
- » L'affirmation du droit collectif, Lyon 1903.
  - » Le droit repose sur des croyances. *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1909.
  - » L'exercice du droit collectif. *Revue trim. de dr. civil*, 1903, p. 97.
- Lotmar. — Arbeitsvertvag, tome I.
- Martini. — La notion du contrat de travail.
- Moissenet (Félix). — Étude sur les contrats collectifs en matière de conditions du travail, thèse, Dijon, 1903.
- Morin. — Le contrat collectif d'après la jurisprudence et les législations étrangères. *Bull, soc. étud. législ.* 1907, p. 208 et s.
- Nast (Marcel). — Des conventions collectives relatives à l'organisation du travail, thèse, Paris, 1907.
- » *Revue critique*, 1908, p. 536.
  - » Note Dal. 911, 1. 201 ; Dal. 912, 2. 289.
- Négulesco (Dem.) — Le problème juridique de la personnalité morale, thèse, Paris, 1900.
- Nogaro. — L'arbitrage et la propagation du contrat collectif en Australasie, thèse, Paris, 1900.
- Office du travail. — Associations professionnelles.
- Perreau. — Rapport au Congrès de la Fédération des industriels et commerçants de 1907. *Revue critique*, 1907, p. 544.
- » *Bull. de la Soc. Étud. législ.* 1907, p. 544.
- Pic. — Traité de législation industrielle, III<sup>e</sup> édition.
- » *Revue trimestrielle de droit civil*, 1902.
  - » De la capacité juridique des syndicats professionnels. *Annales de droit commercial*, 1912.
- Pirou (G.) — Les conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail, thèse, Rennes, 1909.
- Passama (Paul). — Les conventions collectives relatives aux conditions du travail en droit privé français, thèse, Paris, 1908.

Planiol. — Traité de droit civil, tome III.

- » « Une association méconnue », *Revue crit.*, 1909.
- » Notes : Dal. 903. 2. 25 ; Dal. 905. 2. 121 ; D. 905. 1. 153 ; D. 911. 2. 385.

Raynaud (Barthélemy). — Le contrat collectif de travail, thèse, Paris, 1901.

- » L'intérêt profess. des syndicats ouvriers devant les trib. fr., *Questions pratiques de législ. ouvrière*, 1906, p. 13.
- » Note sur le projet de la Société Étud. législ., *Bull.* 1907, p. 421 et s.

Rouast (André). — Essai sur la notion juridique du contrat collectif, thèse, Lyon 1909.

- » Le contrat collectif de travail, *Questions pratiques de législ. ouvrière*, 1911.

Saieilles (R.) — Note sur les conventions collectives de travail. *Bull. Soc. Étud. législ.* 1908, p. 79.

- » Étude sur la théorie générale de l'obligation.
- » De la personnalité juridique.

Saintellete. — *Revue de droit intern. et de législ. comparée*, 1888, p. 42 et s.

Thaller. — Note Dal. 1893. 1. 108.

Tissier (Albert). — Livre du Centenaire I, p. 92.

Vivante. — La pénétration du socialisme dans le droit privé. *Questions pratiques de législ. ouvrière*, 1903.

Wahl. — Des contrats aléatoires, du mandat, du cautionnement, de la transaction (*Dans la collection Baudry-Lacantinerie*).

Z. — Note Sirey 1896, 1. 330.



# TABLE DES MATIÈRES

---

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| AVANT-PROPOS . . . . .                                                                                 | 7  |
| CHAPITRE I <sup>er</sup> . — <i>Notions préliminaires</i> . . . .                                      | 13 |
| § 1 <sup>er</sup> . Définition et limitation du sujet . . . .                                          | 13 |
| § 2. Caractères essentiels du contrat collectif de travail . . . . .                                   | 18 |
| § 3. Du pouvoir des négociateurs dans la conclusion du contrat collectif . . . . .                     | 30 |
| § 4. Objet et force obligatoire des conventions collectives . . . . .                                  | 40 |
| CHAPITRE II. — <i>Le contrat collectif de travail selon la jurisprudence</i> . . . . .                 | 47 |
| § 1 <sup>er</sup> . Affaire de Chauffailles . . . . .                                                  | 47 |
| § 2. Affaire de la Cie des omnibus de Paris . . . .                                                    | 55 |
| § 3. Affaire des ouvriers tisseurs de Cholet . . . .                                                   | 59 |
| Affaire des employés de tramways de St-Etienne . . . . .                                               | 59 |
| § 4. Arrêts plus récents. . . . .                                                                      | 67 |
| Conclusion . . . . .                                                                                   | 70 |
| CHAPITRE III. — <i>La nature juridique du contrat collectif de travail suivant la doctrine</i> . . . . | 73 |
| Section I <sup>re</sup> . Les explications traditionnelles . . . .                                     | 74 |
| § 1 <sup>er</sup> . Théories du mandat et de la gestion d'affaires . . . . .                           | 76 |
| § 2. Théorie de la stipulation pour autrui . . . .                                                     | 83 |
| § 3. Théorie du contrat innomé. . . . .                                                                | 95 |

|                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Section II. . . . .                                                                                                   | 102 |
| § 1 <sup>er</sup> . Explication du contrat collectif de travail<br>par la théorie de la personnalité morale . . . . . | 102 |
| § 2. Explication du contrat collectif par la théorie<br>de la réalité juridique des personnes<br>morales . . . . .    | 108 |
| Section III. Théories extra-contractuelles . . . . .                                                                  | 112 |
| § 1. Explication de MM. Duguit et Demogue . . . . .                                                                   | 112 |
| § 2. Théorie de l'institution. . . . .                                                                                | 114 |
| Section IV. Théories mixtes. . . . .                                                                                  | 117 |
| § 1 <sup>er</sup> . Explication du contrat collectif par la notion<br>du syndicat obligatoire . . . . .               | 118 |
| § 2. Explication du contrat collectif de travail<br>par l'élément d'autorité . . . . .                                | 121 |
| CHAPITRE IV. — <i>Des effets juridiques des conventions collectives.</i> . . . .                                      | 127 |
| § 1 <sup>er</sup> . Obligations qui naissent des conventions<br>collectives à la charge des syndicats . . . . .       | 128 |
| § 2. Actions qui naissent du contrat collectif de<br>travail en faveur des syndicats . . . . .                        | 132 |
| § 3. Rapports qui s'établissent entre le syndicat<br>et chacun de ses membres . . . . .                               | 138 |
| § 4. Actions individuelles dérivant des conventions<br>collectives de travail. . . . .                                | 141 |
| CHAPITRE V. — <i>Le contrat collectif de travail d'après les projets de loi proposés</i> . . . . .                    | 149 |
| CONCLUSION . . . . .                                                                                                  | 179 |
| BIBLIOGRAPHIE . . . . .                                                                                               | 185 |
| TABLE DES MATIÈRES . . . . .                                                                                          | 189 |

---







